



甲
第
6
号
証

不当労働行為救済申立書

平成30年10月10日

東京都労働委員会 会長 殿

申立人 東京都港区三田1丁目7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 [REDACTED]



被申立人の行為は、次のとおり労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるので、審査の上、下記の救済命令を発するよう申し立てます。

第1 当事者の表示

申立人	所在地	〒108-0073 東京都港区三田1丁目7-1-1608
	名称	首都圏青年ユニオン連合会 執行委員長 [REDACTED]
被申立人	所在地	〒220-0073 神奈川県横浜市西区岡野一丁目9番13号 ポートガーディアンII 3階
	名称	グランティア株式会社 代表取締役 佐瀬 隼平


第2 請求する救済の内容

- 1, 被申立人であるグランティア株式会社（以下、「会社」という。）は、申立人である首都圏青年ユニオン連合会（以下、「労働組合」という。）が会社へ送付した平成30年7月31日付「通知書」、平成30年8月15日付「通知書」及び平成30年9月15日付「団体交渉申入書」に関し、団体交渉請求に対し応じなければならない。
- 2, 会社は次のとおりの謝罪文を申立人に手交、日本経済新聞、産経新聞、朝日新聞、毎日新聞、読売新聞朝刊に同謝罪文を掲載するとともに、同文を縦1メートル横2メートルの白紙に明瞭に墨書して、会社の本社及び全事業所の従業員が見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。

当社が労働組合に対し、何ら合理的な理由なく団体交渉を拒否した行為は、神奈川県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

このことを真摯に受け止め、今後は労働基準法及び労働組合法を遵守することをここに誓約します。

平成 年 月 日

首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 

グランティア株式会社
代表取締役 佐瀬 隼平

第3 不当労働行為を構成する具体的事実

1, 当事者について

申立人は、肩書地において事務所を有し、東京都庁により資格審査の上で労働組合法上の労働組合として認定を受けた労働組合であります。

一方、被申立人は、肩書地に本社を有し、主としてエステ業を行う会社であります。

2, 不当労働行為の事実

労働組合は会社に対し、組合員が会社在籍期間中に受けたハラスメント行為に関し、詳細について説明を求める「通知書」を平成30年7月31日付で送付しましたが、会社は、保管期間内に通知書を受け取ることなく、労働組合に返送されています。

上記を受けて、労働組合は会社に対し、再度、同内容の「通知書」を平成30年8月20日付にて会社及び組合員の勤務先であり、会社と同住所にあるエステ営業店宛にて送付した結果、郵便追跡番号により会社に送付済であることが確認されていますが、会社から何らの返答もありませんでした。

さらに、労働組合は会社に対し、平成30年9月15日付「団体交渉申入書」を会社及びエステ営業店宛にて送付したところ、9月17日に会社に送付済であることを確認していますが、この書面に関しても、会社から何らの返答もありませんでした。

以上のように、会社は、労働組合による再三の要求に対し、全く返答することなく一切応じないことから、貴労働委員会において、不当労働行為であると認定いただくと同時に労働組合との団体交渉に応じるよう救済命令を発するよう申し立てます。

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

答 弁 書

平成30年10月29日

東京都労働委員会 会長 殿

〒231-0021

横浜市中区日本大通18番地 KRCビルディング5階

日本大通り法律事務所(送達場所)

被申立人代理人弁護士 辻 居 弘

加 藤 尚

電 話 045-664-5291

FAX 045-664-5292



第1 請求の趣旨に対する答弁

申立人の請求を棄却するとの決定を求める。

第2 申立書に対する認否及び反論

1 第3・第1項「当事者について」について

第1段落は不知。第2段落は認める。

2 第3・第2項「不当労働行為の事実」について

(1) 第1段落のうち、ハラスメント行為については否認し、通知書の送付及び返送の経緯については不知。

(2) 第2段落は概ね認める。ただし、当該通知書が入ったレターパックを開封し

たのは、平成30年10月2日である(乙1)。

- (3) 第3段落は概ね認める。ただし、当該申入書が入ったレターパックを開封したのは、平成30年10月2日である(乙2)。
- (4) 第4段落は否認ないし争う。

第3 被申立人の反論

- (1) 被申立人の代表者である佐瀬隼平氏(以下「被申立人代表者」という。)は、別の会社である株式会社サゼシステム(以下「サゼシステム」という。)の代表取締役を務めており、普段はサゼシステムの事務所(東京都墨田区吾妻橋1-6-2)を拠点にしている(乙3)。

よって、被申立人の業務に関しては、基本的に店長に任せており、被申立人代表者が被申立人の事務所に来るのは、多くて月に1回である。

そのため、郵便物の管理も店長が行っており、店長が把握していない郵便物だけ集め、被申立人代表者が会社に来た時にまとめて開封していた。

- (2) 申立人は、平成30年8月20日付「通知書」(乙4)及び同年9月15日付「団体交渉申入書」(乙5)を確かに送付しているが、上記のような理由から、被申立人代表者はすぐに郵便物を確認することができなかった。被申立人代表者が実際にレターパックを開封することができたのは、同年10月2日における顧問税理士との打ち合わせの時である。
- (3) 被申立人代表者は、同年10月2日、申立人からの通知書等を確認して驚き、顧問税理士を通して、すぐに弁護士に相談することにした。被申立人としては、通知の内容が事実とかけ離れていることに加え、請求されている金額が余りに高額であり、不当な要求という認識であったが、弁護士から回答した方がよいという助言を受け、弁護士に回答を依頼した。そこで、被申立人が申立人に送付した通知書が乙6号証である。
- (4) 以上のとおり、被申立人代表者は、確かに確認が遅れたことにより、申立人

からの通知書への対応が遅れたのは事実だが、通知を確認次第、可能な限り速やかに通知書を送付し、申立人からの要求に回答をしているものである。

さらに、被申立人は、申立人から平成30年10月22日付で「回答書」(乙7)を受け取っているが、その回答書では、11月中旬での交渉の申し入れ要求が再度されている。被申立人としては、本件はあくまで一従業員の個別的な紛争であり、本来労働審判や訴訟で解決すべきものと考えているが、研修費用の返還については協議する余地があると考えており、当該交渉の申し入れに応じる方針で準備中である。

(5) 以上から、被申立人としては、申立人の要求に対して可能な限り誠実な対応をしているものであり、本件において不当労働行為は存在しない。

以 上

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

平成31年1月25日

準備書面 1

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 辻 居 弘 平

弁護士 加 藤 尚 敬



第1 団体交渉の連絡が一切ないこと

申立人は、被申立人に対して、前回の期日である平成30年12月18日、団体交渉の候補日を連絡した上で、次回期日である2月1日までの間に団体交渉を実施したいと申し入れた。

しかしながら、申立人は、別紙記載のとおり、平成31年1月11日になっても、被申立人代理人に連絡を一切して来ず、同日における被申立人代理人からの催促にもかかわらず、現時点に至るまで何らの連絡もしてきていない。

少なくとも被申立人側としては、本日時点で2月1日までの予定が埋まってしまったため、本日以降候補日を設定されたとしても、団体交渉に応じることは難しい状況である。

このような申立人の対応は、被申立人側への配慮に欠くものであり、正直、今後団体交渉をする予定であるのか疑問であることを申し添えておく。

以上

n-kato@mmslaw.jp

差出人: n-kato@mmslaw.jp
送信日時: 2019年1月11日金曜日 13:58
宛先: 'info@8107helpdesk.work'
CC: 'k-tsujii@mmslaw.jp'; 'naotakasan0827@yahoo.co.jp'
件名: 乙8号証等提出
添付ファイル: (株)グランディア 乙8・証拠説明書・上申書.pdf

首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 様

お世話になっております。弁護士の加藤です。
辻居に代わってメールをさせていただきます。

添付の書類を提出させていただきますので、受領書を当事務所および裁判所へ FAX をお願いします。

また、辻居及び加藤の連絡先が上申書記載のとおり変更になりましたので、今後の連絡先は、みなとみらい総合法律事務所の連絡先をお願いします。

(辻居のメールアドレスは、k-tsujii@mmslaw.jp、加藤のメールアドレスは、n-kato@mmslaw.jp になります。)

なお、前回の労働委員会の際に、団体交渉の日程のご連絡をいただく段取りとなっていましたが、いかがでしょうか。

日程の候補日をいくつか頂戴できればと思います。

宜しく申し上げます。

〒231-0006

横浜市中区南仲通4-46-1 ラパンビルII 2階

みなとみらい総合法律事務所

弁護士 加藤 尚敬 (かとう なおたか)

TEL 045-228-9152

FAX 045-228-9153

E-mail n-kato@mmslaw.jp

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

平成31年2月14日

準備書面2

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 辻 居 弘 平

弁護士 加 藤 尚 敬



前回の期日で、団体交渉をやる場合には、平成31年2月8日までに、申立人から被申立人にその旨の連絡がされることになっていたが、申立人からの連絡はなかった。

よって、申立人は、本件において団体交渉をしないという判断をとったことになる。以上から、本件申立を維持する理由はないため、申立人は直ちに申立を取り下げたい。

JK

以上

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

平成31年3月22日

準備書面3

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 辻 居 弘 平

弁護士 加 藤 尚 敬



1 総論

申立人から平成31年3月15日付けで団体交渉の申し入れを受けた(乙9)。しかし、以下の理由から、被申立人として応じるつもりはない。

2 本件の経緯

- (1) 被申立人は、答弁書及び平成30年12月18日の第1回期日上において、団体交渉に応じる意向を明確に伝えた。
- (2) それを受けて、申立人の方で日程を調整して候補日を連絡するという約束であったが、一切連絡がなかったため、被申立人代理人の方からメールで催促を入れ、さらには、平成31年1月25日付け準備書面1を提出したが、申立人からは反応がなかった。
- (3) そこで、平成31年2月1日の第2回期日上において、被申立人代理人の方から、これまでの経緯からすると、本当に申立人が団体交渉をする意思があるのか疑問であることを伝えたところ、団体交渉の最後の機会として、申

立人が同年2月8日までにそもそも団体交渉をするのかどうか判断し、仮にしないのであれば本件の手続を取り下げること、仮に行うのであれば日程の候補を連絡することが約束された。

- (4) しかし、同年2月8日までに申立人から何らの連絡がなかったため、被申立人としては、申立人は団体交渉を行わないという判断をしたものと考え、平成31年2月14日付け準備書面2で本件を取り下げるように求めた。
- (5) ところが、その後一切音沙汰がなく、1ヶ月以上が経過した時になって何らの事情説明もなく、突然団体交渉の申し入れの通知が送付されてきた。

3 救済の利益がないこと

以上のとおり、被申立人としては、団体交渉を実現するため、これまで様々な働きかけをしてきたが、申立人はその度に候補日すら挙げず、そもそも団体交渉の意思があるのか疑問を抱かせる行動に終始した。

そして、本来第1回目の期日の時点で手続を打ち切ることも考えられたが、労働委員会の配慮により、最後の機会として、2月8日までに団体交渉を行うか判断するように労働委員会の期日において約束したにもかかわらず、それすら行わず、第3回国期の2週間前になって突然候補日を挙げてきている。

このような申立人の交渉態度は余りに不誠実であり、そもそも団体交渉を行う意思がないばかりか、その目的は被申立人の業務を妨害することを意図している疑いすらある。もはや被申立人としては、団体交渉に応じるための誠実義務は尽くしており、申立人を救済する利益は存在しない。

以上から、本件の手続は次回で打ち切られるべきであり、仮に申立人が慰謝料等の請求をしたいのであれば、団体交渉ではなく、訴訟などの法的手続を利用すべきである。

以上

都労委平成30年(不)第76号
申立人 首都圏青年ユニオン連合会
被申立人 グランティア株式会社

平成31年4月3日

準備書面2 |

東京都労働委員会 御中

申立人 東京都港区三田1丁目7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
書記長 XXXXXXXXXX



被申立人の行為は、次のとおり労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるので、認定していただきますよう申し立てます。

第1 不当労働行為の事実

被申立人であるグランティア株式会社(以下、「会社」という。)は、平成31年1月25日付の「準備書面1」第1にて、申立人から団体交渉の候補日について、連絡が一切なかったため、団体交渉に応じることは難しい状況であると述べております。

しかしながら、被申立人は、平成30年10月10日付の会社から申立人への通知書(別紙)において、「各人が士業として所属している団体に対して通報することも予定しております。」「以上のとおり、通知人会社は、本件に関して貴団体と交渉するつもりは一切ございません。」と申立人が士業であるからという理由で団体交渉に応じることを明確に拒否しております。そればかりか労働組合幹部の労働組合活動以外の事業を妨害するような脅しもとれる文書を送付してきている状況です。

これらの行為は、不当労働行為であることを貴労働委員会に認定いただきたく、申し立てます。なお、被申立人は当組合が貴労働委員会へ不当労働行為であることを申し立てた日以降は団体交渉に応じる姿勢を見せていると主張していますが、申し立てを行った日以降に団体交渉に応じることで当時の不当労働行為が阻却されるのであれば、労働委員会に申し立てを行うまでは団体交渉に応じない違法な使用者が増えることを助長してしまうことを付言させていただきます。




以上

都労委平成30年(不)第76号
申立人 首都圏青年ユニオン連合会
被申立人 グランティア株式会社

平成31年4月26日

準備書面2

東京都労働委員会 御中

申立人 東京都港区三田1丁目7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
書記長 



被申立人の行為は、次のとおり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるので、認定していただきますよう申し立てます。

第1 不当労働行為の事実

申立人から組合員に関する各種要求に対して、被申立人であるグランティア株式会社(以下、「会社」という。)は、平成30年10月10日付回答書にて、「申立人の執行委員長及び書記長は、社会保険労務士及び司法書士資格を有しておられ、社会的に高度の規範観念が求められる資格を有しておられます。そのような方々が、このような明らかに不当な“脅し”をおこなっているという事実は看過し難く、今後このような要求が続くようであれば、各人が士業として所属している団体に対して通知することを予定しております。」と述べております。

しかしながら、憲法第22条により、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」と規定されていることは周知の通りであり、当然国家資格者等であることを理由に職業選択の自由が侵害されることはなく、一事業家として種々の事業を行う一環として社会的弱者にあたる労働者を守る活動をグランティアとして行っております。当組合の委員が、社会保険労務士及び司法書士の資格を有する事すら通知していないにも関わらず、勝手に他の職業に従事していることを調べ上げ、さらに労働組合として要求を行っていることを理由に各人が所属している団体に対して通報することまで言及されております。これらは当組合の委員の活動を委縮させ、かつ、弱体化を狙う目的であり、そのことは組合員の権利主張や団体交渉等を行う権利を明らかに侵害するものです。

そもそも当組合は、従来の労働組合、特に合同労組のあり方、すなわち、世間では退職後の従業員から未払い賃金請求が多くなされている中で、在職中や在職を求めるならまだしも、職場復帰等を全く目的とせず、弁護士ではない労働組合がこのような請求を代理しており、これが組合費だけであればまだしも組合員から成功報

酬をもらっていることは単なる法律行為の代理であり非弁行為の可能性が高く、事実上も組合員から弁護士よりも高額な報酬をもらうことで組合員の権利を侵害しているのではないかという点、及び、従来のユニオンショップ協定は従業員が組合費の負担に耐えられず労働組合を辞めたい場合にも会社はこの従業員を解雇しないといけないという、いわば労働組合の保身にもなりかねない協定の在り方の二点を問題視しております。そこで、当組合は、全ての組合員から組合費及び成功報酬等如何なる名目での金銭等も全く受領せず、社会的・経済的弱者の救済を最優先すること及び全く真逆のユニオンショップ協定を推進し、具体的には、従業員がユニオンを脱退することをもって会社は解雇してはいけない新しいユニオンショップ協定を締結し、組合員の経済的負担を取り除いていくことを当面の理念、目的としております（甲5）。

以上のように、被申立人は、当組合の委員の活動を委縮させ、かつ弱体化を図っており、正に当労働組合に対する支配介入であることは明らかであるから、貴労働委員会において、不当労働行為であると認定いただくよう申し立てます。

以上

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランディア株式会社

令和元年 5月 7日

準備書面 4

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 辻 居 弘 平

弁護士 加 藤 尚 敬



第1 労働組合法第7条3号について

1 総論

労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為は存在しない。

2 申立人準備書面2に対する反論

- (1) 基本的に申立人の主張は抽象的であり、何が労働組合に対する支配介入に該当するのか不明であるが、要するに「不当な脅し」であると追及した事実が労働組合に対する支配介入であると主張したいようである。
- (2) しかし、被申立人が、「不当な脅し」と言及したのは、申立人が、メディアや労働基準監督署への通報を予告した上で、何らの具体的な根拠事実を挙げることなく、金200万円という明らかに法外な慰謝料を請求している事実に対してである(乙6の第4項)。申立人の労働組合としての活動に対してではない。不当な要求である根拠については、その後の内容証明でも説明済である(乙8の第4項、第5項)。

なお、慰謝料請求の具体的な根拠について、被申立人からは根拠を示すように求めているが（乙8の第5項等）、依然として何らの追加の説明はされておらず、申立人の要求が不当な要求であるという認識に変わりはない。

(3) さらに、被申立人としては、団体交渉に応じること、そして日程調整について記載しており（乙8の第6項）、申立人の労働組合としての活動を不当に制限しようとしているわけでないことは明らかである。なお、その後、被申立人から再三団体交渉の日程を挙げるように求めたが、申立人が合理的な理由なく、団体交渉の日程を挙げてこなかったことは既に主張したとおりである（被申立人準備書面3）。

(4) 以上から、被申立人に組合の活動を委縮させ、かつ弱体化を図る行為は一切なく、労働組合に対する支配介入が認められないことは明らかである。

第2 労働組合法第7条2号について

被申立人として、団体交渉に応じるための誠実義務は尽くしており、申立人を救済する利益が存在しないことは被申立人準備書面3で主張したとおりである。

申立人は、平成31年4月8日の第3回期日において、団体交渉の日程を挙げなかったことについて、担当者や理事者の交代を理由にしていたが、そうであればその旨事前に連絡すればいい話であり、理由になっていない。また、担当者や理事者の交代の話は、平成31年2月1日の第2回期日において、平成30年12月18日の第1回期日後に一切候補日の連絡がされなかった理由として説明されており、同年2月8日までに連絡をしてこなかった理由にはなり得ない。

仮に申立人は団体交渉を求める正当性を主張するのであれば、期日での約束を守らなかった理由について具体的に説明されたい。

以上



都労委平成30年(不)第76号
申立人 首都圏青年ユニオン連合会
被申立人 グランティア株式会社

平成31年5月20日

反論書

東京都労働委員会 御中

申立人 東京都港区三田1丁目7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
書記長 [Redacted]

本件につき、被申立人より貴会へ提出がなされた「準備書面4」について、以下の通り反論をさせていただきます。

第1 被申立人による不当労働行為不存在の主張に関する反論

1 結論

被申立人においては、労働組合法における不当労働行為が存在する。

2 反論の理由

被申立人は、支配介入は存在しないとの理由から不当労働行為は存在しないと述べているが、本不当労働行為申し立ての要因は「団体交渉の開催要求を正当な理由なく、拒否した」ことにある。「団体交渉に応じるための誠実義務は尽くしており」と述べてもいるが、当初、被申立人は申立人の団体交渉要求に関し、何ら返答をすることなく要求を無視し続けており、さらに再三の通知によってようやく回答があった内容によれば、団体交渉の開催を含む一切の要求に対し、「貴組合の要求には一切応じません。」と回答しているものである。当該回答の中で、被申立人は「労働基準監督署への通報を予告した上、金200万円という明らかに法外な慰謝料を請求されており、これはただの脅し」であるとまで述べており、申立人の労働組合員が労働者としての権利を行使すること脅迫的行為として指摘しており、また被申立人は申立人の構成員に国家資格保有者がおり、「高度の規範概念」を有している者であることをもって、団体交渉の開催を含む各種要求をすることは「脅し」であるから、各所属団体へ通報することを予定しているとまで述べている。その上で、団体交渉の開催を含む各種要求を拒否していることから、これが団体交渉を含む各種要求を拒否する理由あるものと解される。つまり、被申立人は各種要求に応じない理由として、被申立人にとって不利益が及ぶ可能性が

あるのであれば、労働者の権利を当然的に行使すること、あるいは当該行使の予告を行うことが「脅し」に当たること、申立人に所属する組合員が国家資格保有者であり高度の規範概念を有することから、被申立人が労働組合としての活動、要求を行うことが、その内容にかかわらず「脅し」に当たること、申立人の名称が別組織である「首都圏青年ユニオン」と類似する名称であることの3つの理由を以て、団体交渉を拒否していた意思があったものと解されるものである。貴会へ述べるまでもなく、これらの理由が団体交渉を拒否し違法性が阻却される理由になるものではないことは明らかである。また、何ら調査及び照会なく、このような単調な理由だけを持って要求を拒否していることから、何ら検討を行わずに当該回答を行っていることから、被申立人においては遵法意識の欠片もなく、極めて不誠実である。

他方で、被申立人は、現時点において団体交渉を応じる意思を示し、不当労働行為の事実は解消されていると主張し、第3回期日において申立人が団体交渉の日程候補を挙げられなかったこと理由に、むしろ申立人側の対応に問題があるかのような主張を繰り返したいようである。しかしながら、申立人が貴会へ求めているのは、当初の救済申立書の通り、貴会への「救済申立を行う前」の事象についてであり、救済申立後の事象に対してのものではない。申立人としては、その事実が解消されることを理由に本件の取り下げを検討する余地は一切なく、貴会の判断においても影響されるものではないという認識である。被申立人より、救済申立を行う前の事象に対し不当労働行為が存在しなかった理由について、未だ真面な説明と主張がなされていないことから、被申立人においても少なくとも「救済申立を行う前」においては、不当労働行為が存在したことを認識しているものと推察できるものである。

以上

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

令和元年 6月 27日

準備書面5

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 辻 居 弘 平

弁護士 加 藤 尚 敬



第1 労働組合法第7条2号について

1 令和元年5月20日付「反論書」に対する反論

(1) 団体交渉に至る経緯について

ア 被申立人が申立人の団体交渉を無視し続けていたか否かについて

申立人は、相変わらず被申立人が、「申立人の団体交渉要求に関し、何ら返答をすることなく、要求を無視し続けて」いたかのように主張する。

しかしながら、被申立人側の事情については、既に平成30年10月29日付答弁書において主張したとおりである。

すなわち、被申立人代表者は、別の会社であるサゼシステムの経営をも行っているところ、被申立人事務所を訪れるのは月1回程度であった。本件では、確かに、申立人は、被申立人に対して、平成30年8月20日付「通知書」(乙4)及び同年9月15日付「団体交渉申入書」を送付してきているようであるが、被申立人代表者が各書面の内容を確認することができたのは、

同年10月2日のことである。

そして、各書面を確認した後、被申立人代表者は、被申立人代理人に回答を依頼し、同年10月10日においては回答書を送付している(乙6)。

なお、この点、申立人は、同書面記載の「貴組合の要求には一切応じません」などという回答を捉えて、団体交渉も拒否されたかのように主張するが、被申立人代理人としては、団体交渉まで一切拒否するなどということは述べていない。その証拠に、その後、被申立人代理人が送付した平成30年11月1日付「回答書」第6項においては、被申立人代理人は、以下の回答をしている。

「…当職らとしても早期に解決を図りたいと考えておりますので、通知人会社の代表者と協議の上、貴団体の申し入れに応じます。もともと、14日～16日はどうしても都合がつかないため、日程を再度調整させていただきたいです。19日一日、20日午前はいかがでしょうか。時間が空くと予定が入る可能性があるのですが、取り急ぎ日程だけご回答いただければ幸いです。また、椅子の準備等もございますので、ご参加される人数についても事前にご教示ください。よろしくお願い致します。」

このように、被申立人は、申立人からの団体交渉に対して、一切拒否するなどという態度は一度もとっていない。むしろ、被申立人側がこのような誠実な対応をしていたにもかかわらず、これ以降、調整のつく日程候補日を上げてこなかったのは、申立人側である。

以上からすれば、被申立人が、申立人の団体交渉を無視などしていなかったことは明らかである。

なお、申立人は、先に述べた当初の通知書における記載を問題視しているように見受けられるが、少なくともその後の被申立人の対応からすれば、団体交渉を求める救済利益を欠いていることは明らかであるため、この点は指摘をしておく。

イ 脅迫的行為か否かについて

また、申立人は、「申立人の労働組合員が労働者としての権利を行使することを脅迫的行為として指摘している」などと主張する。

しかしながら、上記主張は、全くの事実無根である。すなわち、本件において、当初、申立人は被申立人に対して、XXXXXXXXXXが「ハラスメント規定があることにより意思とは反し退社を制限され、会社において勤務し続けた結果、精神的・肉体的にも限界まで追い込まれ、出社することが不可能な状態に至り退社した」ことによる慰謝料として、200万円もの金額を支払うよう請求してきている。そして、上記のように、そもそもどのような事実が不法行為を構成するのか指摘することができていないような状況にもかかわらず、申立人は、労働基準監督署への申告・指導要請、報道機関に対する公表、フランチャイズ本部への通知、謝罪文を全国5紙へ掲載することの要求、ひいては、ハローワークに対してブラック企業リストとして公表するよう活動することなどを被申立人に伝えてきた(乙4)。

被申立人は、このような申立人の具体的な根拠事実を挙げることなく、外部機関への通報をほのめかすことによって法外な慰謝料を請求している事実を指して、「不当な脅し」であると述べたのであって、何ら労働組合員の権利行使に対してではない。これは、文理上明らかである。

以上からすれば、被申立人の行為が、脅迫的行為に該当しないことは明らかである。

(2) 小括

労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為は存在しない。

第2 労働組合法第7条3号について

先に述べたように、被申立人は、申立人の団体交渉を不当に拒否したこともなく、又、脅迫的行為を行ったこともない以上、支配介入行為は存在しない。また、少なくとも、被申立人代理人の同行為に反組合的意図が存在しない。

いことは明らかである。

そもそも申立人が指摘している支配介入行為は、被申立人代表者の行為ではなく、被申立人代理人弁護士的行為である。そのため、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位を有する者の行為とはいえ、又、使用者の意を体して行った行為でもないことも指摘しておく。

以 上

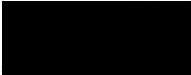

都労委平成30年(不)第76号
申立人 首都圏青年ユニオン連合会
被申立人 グランティア株式会社



令和元年6月27日

反論書

東京都労働委員会 御中

申立人 東京都港区三田1丁目7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長  

頭書事件について、被申立人から提出された「準備書面5」に対し、以下のとおり反論する。

第1 労働組合法第7条2号について

1 結論

被申立人においては、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為が存在する。

2 反論の理由

(1) 被申立人が申立人の団体交渉を無視し続けていたか否かについて

まず、被申立人は、準備書面5において、申立人からの団体交渉に対して一切拒否するなどという態度はとっていないと主張をしている。しかしながら、貴会に対して既に申し上げたとおり、被申立人は、被申立人の申立人に対する平成30年10月10日付け通知書において、申立人が士業であるからという理由で団体交渉に応じることを明確に拒否していた。

また、被申立人は、本件が申し立てられた後、平成30年11月1日付け「回答書」第6項で団体交渉の日程を提案したことを適示し、団体交渉を一切拒否していないと主張している。しかしながら、そもそも、不当労働行為の救済命令の発令において、その行為の継続自体は必要ではない。なぜなら、救済命令の発令において、不当労働行為の継続性が必要となってしまうと、不当労働行為に誠実に応じない姿勢を示しつつ、急遽、団体交渉に応ずる姿勢を示すことで、不当労働行為の申立て等を排除しようとする悪質な事業主が続出してしまふからである。そして実際に、現在も被通知人の不当労働行為が原因となり、労使関係がいまだ正常化していない以上は、本件について救済の利益は認められる。

(2) 脅迫的行為か否かについて

被申立人は、申立人が法外な慰謝料を請求していると主張している。

しかしながら、[REDACTED]は、現在においても、精神的に安定しないことより、再就職の目途が立たず、自宅に引きこもる日々が続いている。また、被申立人の業務中における施術の影響により、何もしていなくても、退社後1か月間は毎日親指に痛みを感じ、現在においても指を曲げると違和感や、痛みを感じることもある。

これらは業務中における労働災害であることが明らかであることから、本件の進行次第では、[REDACTED]は、労働基準監督署に対し、労災申請の手続を行うことを視野に入れているところである。

[REDACTED]は、被申立人のハラスメント規定により上記状況に陥っているところ、被申立人に対して慰謝料として請求した200万円は、再就職するまでの期間における賃金相当額の保障並びに精神的損害が生じたこと及び親指に痛みが生じたことなどを理由とする被申立人の安全配慮義務違反としての損害を包含しており、申立人は、これに基づき被申立人へ各種請求及び要求を行っているのであるから、申立人の請求は何ら法外なものではない。被申立人がこれを法外な請求と主張されるのであれば、法外であることの根拠を示していただきたい。なお、申立人は、被申立人における労働環境自体が労働基準法を無視した、法外なものだと考えている。

(3) 最後に、被申立人は、「被申立人代表者の行為ではなく、被申立人代理人弁護士らの行為である。」と主張しているところ、被申立人代理人弁護士は依頼者である被申立人の意向を事前に一切確認することなく、被申立人を代理したという理解で間違いはないか、回答されたい。

以上

グラントィア事件 (30不76) 争点 (案)

R/ 30.6.27

- 1 組合が送付した平成30年7月31日付「通知書」、8月20日付「通知書」及び9月15日付「団体交渉申入書」に係る団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。
- 2 会社が組合に対し30年10月10日付「回答書」を提出したことは、組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か。

都労委平成30年(不)第76号

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

令和元年 8月 7日

準備書面 6

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人

弁護士 辻 居 弘 平

弁護士 加 藤 尚 敬



第1 被申立人会社の概要

被申立人会社は、平成28年11月16日に設立した主としてエステサロンを経営する会社である(乙10)。

同社は、頭蓋骨小顔矯正で有名なグレースフィオーレ(乙11)のフランチャイズ加盟店であり、グレースフィオーレ横浜店の従業員は、被申立人会社が雇用する形態となっている。同店舗の従業員は、約5名であり(乙12)、同店舗の経営は基本的に店長に任されている。

同社の代表者でもある佐瀬隼平氏(以下、「被申立人会社代表者」という。)が、別の会社である株式会社サゼシステムの代表取締役も兼任していることは既に答弁書で述べたとおりであるが、同人は、通常サゼシステムの事務所(乙3・乙13・東京都墨田区吾妻橋1-6-2)にあり、グレースフィオーレ横浜店に来るのは、月1回に満たない。

そのため、被申立人会社代表者が、申立人の送付してきた平成30年7月

9/15 も 10/2

31日「通知書」及び同年8月20日付「通知書」を開封し、その中身を確認したのは、同年10月2日における顧問税理士との打ち合わせの時である。

その後、被申立人会社代表者は、同年10月10日は、各通知書に対する対応をしていたのであるから、そもそも被申立人会社が申立人らの団体交渉を拒否していたという事実が存在しない。

第2 申立人の退職の経緯

申立人は、グレースフィオーレ横浜店に勤務していたが、平成30年5月28日、突然無断欠勤をし、そのまま被申立人会社を退職した。

しかしながら、申立人の退職理由は、[REDACTED]と別れることになり、居住先を失ったという点によるものである。

証拠として、退職時以下のようなラインのやりとりをしていることが判明している。

(1) 店長とのラインのやりとり

店長：「[REDACTED] どうしたかな？大丈夫」

申立人：「ご迷惑とご心配おかけして申し訳ありませんでした。[REDACTED]と別れて家を追い出されて携帯充電ないままでした。本当に申し訳ないです。」

(2) 友人とのラインのやりとり

友人：「[REDACTED]と別れたということは[REDACTED]に帰っちゃうのかな？」

申立人：「そうなりそうです。ほんとにすみませんでした。」

(3) 被申立人会社代表者とのライン

申立人：「夜分遅くにすみません。[REDACTED]です。この度は本当にご迷惑とご心配おかけして申し訳ありませんでした。」

被申立人代表者「店長から少し報告受けました。事件や事故に巻き込まれた訳でなく安心しました。アルバイト、正社員関係なく、連絡するのが最低限です。それで今後どう考えてますか。」

申立人：「スタッフさんやお客様、オーナーさんにまでご迷惑おかけして本

当にすみませんでした。店長とお話させて頂いて横浜にいる事が出来なくなった為、辞めさせて頂きたいと申しました。本当に申し訳ございませんでした。」

以上から申立人が被申立人会社を単なる自己都合で退職していたことは明らかである。

以 上

都労委平成30年(不)第76号
申立人 首都圏青年ユニオン連合会
被申立人 グランティア株式会社

令和元年8月7日

組合員数等について

東京都労働委員会 御中

申立人 東京都港区三田1丁目7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 [REDACTED]

頭書事件について、首都圏青年ユニオン連合会の組合員数及び組合員 [REDACTED] の加入日、加入理由についてご報告いたします。

記

- 1 首都圏青年ユニオン連合会の組員数
およそ5万人の組合員が加入しております。
- 2 組合員 [REDACTED] の加入日
平成30年7月31日に加入しております。
- 3 加入理由
1人では会社に立ち向かえないと思ったからと聞いております。

以上



都労委平成30年不第76号不当労働行為救済申立事件

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

証拠説明書

平成31年4月3日

東京都労働委員会 御中



申立人

首都圏青年ユニオン連合会

書記長

号証	標目	作成年月日	作成者	立証趣旨
甲1	通知書	H30.7.31	申立人	被申立人に最初に通知した内容
甲2-1 ~2-3	郵便配達状況		郵便局	被申立人に 7/31,8/20,9/15 と書面を送付し、受領したことを証する内容
甲3	回答書	H30.10.10	被申立人代理人弁護士	団体交渉に応じることを拒否していること

都労委平成30年不第76号不当労働行為救済申立事件

申立人 首都圏青年ユニオン連合会

被申立人 グランティア株式会社

証拠説明書

平成31年4月26日

東京都労働委員会 御中

申立人

首都圏青年ユニオン連合会

書記長



号証	標目	作成年月日	作成者	立証趣旨
甲4	回答書	H30.10.10	被申立人作成	被申立人が申立人に対し、支配介入している事実
甲5	謄本	H31.3.26	法務局	申立人の活動目的及び代表者変更したこと

平成30年7月31日

グランティア株式会社
代表取締役 佐瀬 隼平 殿東京都港区三田 1-7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 [REDACTED]

通 知 書

前略 貴社の元従業員である [REDACTED] (以下、「当該組合員」という。) が当労働組合に加入致しましたので、本書を以てご通知を申し上げますとともに貴社の労働組合として以下の各事項について、請求あるいは要求を行わせていただきますので、真摯かつ誠実な対応を行っていただきますようお願い申し上げます。尚、当労働組合は東京都庁により資格審査の上で労働組合法上の労働組合として認定を受けた労働組合であり、退職した従業員といえども当労働組合へ加入した以上、貴社における労働組合法上の要件を満たした労働組合となりますので、貴社は当労働組合より団体交渉等の要求を行った場合はこれに応諾する義務が生じ、各種要求についても随時検討を行い、遅滞なくご回答を頂く義務を要しております。貴社においては、労使間の誠実な交渉の上で諸問題を解決する意思ではあり、貴社においても誠実に対応していただけることと認識しておりますが、貴社の対応次第では労働組合法上の活動を行う余地がありますので、予めご留意ください。また、ご承知の通り、正当な理由なく労働組合との交渉を拒否すること、誠実な回答を行わないこと、当組合や組合員を誹謗中傷する行為、組合員に脱退を迫る行為、組合や組合員を誹謗、中傷する行為、当組合に対して不誠実な回答や態度を繰り返す行為、当組合との交渉案件を当組合員個人との交渉を強いる行為及び当組合未加入者に対して加入しないように働きかける行為は労働組合法第9条により不当労働行為に該当することとなり、もしこれらの行為及びこれに付随する行為を確認した場合、労働委員会への申し立て、あるいは司法機関における訴訟提起を行いますので、念のため申し添えさせていただきます。

これらを前提として、当組合は貴社に対し次の回答及び請求を行いますので、本書にて通知致します。さて、貴社から当該組合員に対し、請求書を受領しています。当該請求内容は、当該組合員が入社にあたり講習を受講した費用に関し違約金として30万円（消費税別）及び退社したことに伴う人員確保費用に関し損害費として2万5000円（消費税別）を当該組合員へ請求されておりますが、貴社からの請求は当該組合員が支払う法的根拠がなく、支払い義務がないため、当該組合員は請求に応じないことを通知します。

まず、貴社が講習受講費用を違約金として請求している点につき、貴社では、入社時の同意書にて「1年以内の退社した場合は講習費用をお支払いいただきます。」と定めています。(以下、「ハラスメント規定」という。)この規定は、従業員における自由な退職を制限しており、憲法上で保障されている職業選択の自由を実質的に阻害し、間接的にハラスメントに当たるとは明らかです。実際、当該組合員は入社当初より貴社との風土が合わず、退社を望んでいたにもかかわらず、ハラスメント規定があることにより、意思とは反し退社を制限され、貴社において勤務し続けた結果、精神的・肉体的にも限界まで追い込まれ、出社することが不可能な状態に至り退社する必要が生じ、退社をしたものです。

そして他方、ハラスメント規定は労働基準法第16条に違反しており、そもそも契約自体が無効であることは明らかです。使用者である貴社も当然ご承知の通り、労働基準法第16条では「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定めており、このことに明らかに違反し無効となります。そもそも貴社で実施されている講習は、貴社内において業務経験のある者より実施がなされ、貴社における業務をするうえで必要最低限の教育訓練であることは明らかであり、業務遂行の一環として実施されたものです。つまり、貴社では業務をするにあたり通常新人に必要な教育・訓練を講習と呼び、何ら法的根拠なく早期退職を理由として当該講習にかかる費用を違約金的に請求する規定を設け、実質的に退職の自由を制限しているものです。講習を受講するか否か当該組合員には一切決定権はなく、貴社において全社員一律に受講を強制させる業務命令によるものであります。よって、本件講習は貴社の業務にあたって、使用者として当然すべき性質のものであります。このように、貴社のハラスメント規定は、一定期間の業務拘束を目的としたものであり、実質違約金に該当することは明らかです。また、会社の意向に反して退職した従業員に対し、講習費用の返還を求めることの法的根拠及び合理性は存在せず、当該組合員が支払うべき性質ではありません。さらに、貴社の請求書の文言から見ても、講習費用の請求品名が「違約金」となっており、違約金の予定との認識があることは明白です。このようなことから、当該組合員が講習費用の支払い義務がないことは明らかです。

また、貴社は当該組合員に対し、退職したことに伴う人員確保した件につき、損害費との品名にて請求を行っています。しかし、このことに関しても当該組合が支払う法的根拠及び義務を要しないものであるため、支払いは行わないことは当然のこと、むしろ当該組合員は、貴社のハラスメント規定のため、退社できず耐え抜いて勤務を続けた結果、精神的・肉体的に崩壊したことにより退社したものであり、使用者としての責任あるいは法的義務が生じるのはむしろ貴社です。また、代替従業員に支払った給料は、本来であれば当該組合員に支払うはずであった給料であり貴社において何ら損害は発生していないのは明白です。よって、貴社に損害がないものに関し、当該組合員が損害費を支払うのは全く合理性がありません。よって、当該請求には一切応じられないものです。

このように、貴社はハラスメント規定を定め当該組合員を従属的地位から不当に支配しており、極めて悪質な企業体質と言わざるを得ません。さらに、本来支払い義務のない講習費用

及び貴社の労務管理の失態を当該組合員に請求しています。そのことに関しても、法律知識の乏しい当該組合員から詐取するような行為は企業として断罪すべき内容であります。

この事実を重く見て、貴社の対応次第では本件事実内容及び過去の従業員に対しても同様のことを行っていた事実を労働基準監督署へ申告・指導要請及び報道機関に対し公表する準備を進めている次第であります。また、フランチャイズ本部にも本件事実内容及び貴社の体質を通知する次第であります。さらに、貴社に対し、本件事実内容に関する謝罪文を本社において外部よりよく見えるところに掲示するとともに全国紙 5 紙に掲載することを要求します。そして、当該組合員が、ハラスメント規定のため、無理をして業務にあたった結果、精神的に崩壊してしまったこと、及び、それに伴い再度就職することに恐怖を覚え、現段階では再就職の目途も立たず、生活に多大な支障が生じております。そこで、貴社が当該組合員に対し慰謝料として金 200 万円を、本書受領から 7 日以内に当該組合員の給与支払い口座へ振り込む方法によって、支払うことを求めます。万が一貴社が期限内に支払いを行わない場合、当組合は、ハローワークに対し採用時に貴社が行った本件事実を通知し、直ちに厚生労働省管轄の採用媒体では採用しないように活動すること、それに伴いブラック企業リストで公表してもらう活動をすることを合わせて通知しておきます。貴社の意向を本件通知書到着後週 5 日以内に当組合まで書面にてご通知ください。

尚、当該組合員個人の意向としては、貴社が早期解決の意思がある場合に限り、和解をし、前述と当組合による外部機関への働きかけ等について、自粛するよう求められておりますので、当組合もこれを尊重する方針であることを付言致します。

甲 2-1



そばにいるから、できることがある。

企業情報 | お知らせ・プレスリリース | よくあるご質問・お問い合わせ | サイトマップ | English

キーワードを入力してください

検索

検索結果 詳細 [郵便物等]

配達状況詳細

お問い合わせ番号	商品種別
394-16-53833-5	簡易書留

履歴情報

状態発生日	配達履歴	詳細	取扱局	県名等
			郵便番号	
2018/07/31 11:23	引受		なにわ筋新町郵便局 550-0013	大阪府
2018/08/01 18:38	到着		神奈川郵便局 221-8799	神奈川県
2018/08/02	ご不在のため持ち戻り		神奈川郵便局 221-8799	神奈川県
2018/08/10	差出人に返送	保管期限切れのため	神奈川郵便局 221-8799	神奈川県
2018/08/15 09:47	到着		高輪郵便局 108-8799	東京都
2018/08/16	ご不在のため持ち戻り		高輪郵便局 108-8799	東京都
2018/08/25	ご不在のため持ち戻り		高輪郵便局 108-8799	東京都
2018/09/02	差出人に返送	保管期限切れのため	高輪郵便局 108-8799	東京都
2018/09/03 03:24	到着		高輪郵便局 108-8799	東京都
2018/09/03 10:21	差出人に返送済み		高輪郵便局 108-8799	東京都

お問い合わせ窓口局

取扱区分	取扱局	電話番号
引受	なにわ筋新町郵便局	06-6538-1254
配達	高輪郵便局	03-3456-0292

※取扱局をクリックするとお問い合わせ先詳細情報が表示されます。

[追跡サービスTOP](#) ▶

[取扱局を調べる](#) ▶

[個別番号検索](#) ▶

[連続番号検索](#) ▶

**ビジネスで
利用されるお客さまへ**

Q 便利な機能

- 郵便番号検索
- 料金の計算
- お届け日数を調べる
- 郵便局をさがす
- 気荷のお申し込み
- 配達のお申し込み
- 追跡サービス

✉ 郵便

商品・サービス

- [手紙・はがき](#)
- [レターパック](#)
- [ゆうパック](#)
- [ゆうメール](#)
- [国際郵便](#)
- [切手](#)
- [転居・転送サービス](#)

発送オプション

- [査閲](#)
- [速達](#)
- [特定記録](#)
- [配達日指定](#)

[商品・サービス一覧](#)

よくあるご質問

- [ネットでも転居届を出すことが出来るって本当？](#)
- [ネットでも切手やはがきを買ったりできるの？](#)
- [郵便局でもふるさと納税を支援しているの？](#)

[よくある質問一覧](#)

検索結果 詳細 [郵便物等]

配達状況詳細

お問い合わせ番号	商品種別
5273-4457-6323	レターパックプラス

履歴情報

状態発生日	配達履歴	詳細	取扱局	県名等
			郵便番号	
2018/08/20 15:28	引受		大阪西郵便局	大阪府
			550-8799	
2018/08/21 04:36	到着		神奈川郵便局	神奈川県
			221-8799	
2018/08/21 12:04	お届け先にお届け済み		神奈川郵便局	神奈川県
			221-8799	

お問い合わせ窓口局

取扱区分	取扱局	電話番号
引受	大阪西郵便局	06-6541-2020
配達	神奈川郵便局	0570-200-151

※取扱局をクリックするとお問い合わせ先詳細情報が表示されます。

[追跡サービスTOP ▶](#)

[取扱局を調べる ▶](#)

[個別番号検索 ▶](#)

[連続番号検索 ▶](#)

郵便物

- 一般書留
- 現金書留
- 簡易書留
- 特定記録郵便



- レターパック
- レタックス
- 配達時間帯指定郵便
- 新特急郵便



荷物

- ゆうパック
- ゆうパケット
- クリックポスト



国際郵便物

- EMS
- 国際小包
- 国際書留・保険付



[個別番号検索 ▶](#)

[連続番号検索 ▶](#)

**ビジネスで
利用されるお客さまへ**

Q 便利な機能

- 郵便番号検索
- 料金の計算
- お届け日数を調べる
- 郵便局をさがす
- 集荷のお申し込み
- 配達のお申し込み
- 追跡サービス

✉ 郵便

商品・サービス

- 手紙・はがき
- レターパック
- ゆうパック
- ゆうメール
- 国際郵便
- 切手
- 転居・転送サービス

発送オプション

- 書留
- 返達
- 特定記録
- 配達日指定

[商品・サービス一覧](#)

よくあるご質問

- [ネットでも転居届を出すことが出来るって本当？](#)
- [ネットでも切手やはがきを買ったりできるの？](#)
- [郵便局でもふるさと納税を支援しているの？](#)

[よくある質問一覧](#)

検索結果 詳細 [郵便物等]

配達状況詳細

お問い合わせ番号	商品種別
6266-0610-7654	レターパックライト

履歴情報

状態発生日	配達履歴	詳細	取扱局	
			郵便番号	県名等
2018/09/16 15:44	引受		西成郵便局	大阪府
			557-8799	
2018/09/17 12:38	到着		神奈川郵便局	神奈川県
			221-8799	
2018/09/17 15:19	お届け先にお届け済み		神奈川郵便局	神奈川県
			221-8799	

お問い合わせ窓口局

取扱区分	取扱局	電話番号
引受	西成郵便局	06-6661-2100
配達	神奈川郵便局	0570-200-151

※取扱局をクリックするとお問い合わせ先詳細情報が表示されます。

[追跡サービスTOP](#) ▶

[取扱局を調べる](#) ▶

[個別番号検索](#) ▶

[連続番号検索](#) ▶

郵便物

- 一般書留
- 現金書留
- 簡易書留
- 特定記録郵便



- レターパック
- レタックス
- 配達時間帯指定郵便
- 新特急郵便



荷物

- ゆうパック
- ゆうパケット
- クリックポスト



国際郵便物

- EMS
- 国際小包
- 国際書留・保険付



[個別番号検索](#) ▶

[連続番号検索](#) ▶

**ビジネスで
利用されるお客さまへ**

Q 便利な機能

- [郵便番号検索](#)
- [料金の計算](#)
- [お届け日数を調べる](#)
- [郵便局をさがす](#)
- [急荷のお申し込み](#)
- [配達のお申し込み](#)
- [追跡サービス](#)

☑ 郵便

商品・サービス

- [手紙・はがき](#)
- [レターパック](#)
- [ゆうパック](#)
- [ゆうメール](#)
- [国際郵便](#)
- [切手](#)
- [転居・転送サービス](#)

発送オプション

- [書留](#)
- [速達](#)
- [特定記録](#)
- [配達日指定](#)

[商品・サービス一覧](#)

よくあるご質問

- [ネットでも転居届を出す
ことが出来るって本当？](#)
- [ネットでも切手やはがきを
買ったりできるの？](#)
- [郵便局でもふるさと納税を
支援しているの？](#)

[よくある質問一覧](#)

回 答 書

前略 当職はグランティア株式会社（以下「通知人会社」という。）から委任を受け、本書を差し上げる次第です。

貴団体作成の平成30年10月22日付け「回答書」（同年10月25日受領）に対して、以下のとおり、回答します。

1 研修費用について

(1) 当該研修は任意のものではなく、基本的に従業員には全員受けていただいております。

もっとも、まず研修を受けていただくことは、面接の際に明確に説明しております。また、仮に1年以内に退職される場合には、その研修費用は自己負担となることも説明しており、それをご了解いただいた方のみ入社していただいております。このことは、[]が同意書に署名捺印されていることから明らかです。

当然、[]としては、通知人会社に入社しないという選択もあったわけですが、同意書に署名捺印し、入社することを選択されました。

(2) ところで、研修の内容である「頭蓋骨小顔矯正施術」は、フランチャイズ本部で研究を重ねて開発された技術であり、企業秘密に該当する重要な情報です。

しかし、残念ながら、入社して「頭蓋骨小顔矯正施術」の技術だけ学び、その技術を用いて自らエステを開業している元従業員の方も多々いらっしゃいます。これでは、通知人会社の命とも言える技術が簡単に流出してしまい、通知人会社の経営は成り立ちません。通知人会社の経営が立ち行かなくなれば、従業員も露頭に迷ってしまいます。

このような事態を防ぐためにも、企業秘密の管理は重大な至上命題であり、仮に早期に退職される従業員の方には、少なくともその対価を支払っていただく必要があると考え、このような規定をしております。

(4) 勿論、通知人会社としても、退職を著しく制限することが許されないことは重々承知しています。しかし、あくまでバランスの問題です。

その点を考慮し、通知人会社では、1年以内という非常に短期で退職される方に限定して、研修費用を自己負担とさせていただくというルールにしております。当然、従業員に不意打ちにならないように、面接時に説明し、予め同意を得ていることは前述したとおりです。

(5) 尚、貴団体は、浦和地判の事例を根拠として挙げられていますが、本件とは全く事情が異なります。

まず、浦和地判の事例では、「万一、私が、会社からの色々な指導を自分の都合でお願いしているにもかかわらず勝手わがままな言動で会社側に迷惑をおかけした場合には」と期間の定めがない非常に抽象的な条件の下、「入社月にさかのぼり1か月につき金四万円他の講習手数料」を支払うことになっており、長く働けば働くほど大きい金額を請求される非常に過酷な仕組みになっております。しかし、本

件では、1年以内に退職した場合と条件が明確ですし、その場合にお支払いいただくのはあくまで研修費用30万円（税抜）のみです。

加えて、浦和地判の事例では、従業員の給与は月9万円程度という過酷の労働環境であり、この点でも本件と異なります。

また、浦和地判の事例で問題となっている講習内容は、洗髪、接客、他の美容師のサポート等の美容室で勤務する上で一般的に必要な技能の研修ですが、本件は、通知人会社がノウハウを有する「頭蓋骨小顔矯正施術」という特別な技能を教えるものであり、浦和地判の講習内容と明らかに性質が異なります。

最後に、浦和地判の事例では合意に至った経緯も問題になっていますが、本件は、この点が問題となる事案ではありません。すなわち、通知人会社は、[REDACTED]に対して、研修費用の扱いを明確にご説明し、ご納得していただいた上で、同意書に署名捺印いただいているものですので、その経緯は問題となる要素はございません。

以上のとおり、本件は、浦和地判の裁判例とは全く事情が異なるものであり、以上の個別の事情を考慮すれば、本件における研修費用の返還合意は有効なものです。少なくとも一律に無効とされるようなものではありません。

(6) さらに、通知人会社では、1年以内に退職されるという従業員について、必ず研修費用の支払いを強制するという方針はとっていません。すなわち、中には本当にやむを得ず退職される方もいらっしゃるため、その場合には、返済する金額や方法を協議する運用をとっております。

この点、[REDACTED]からは、[REDACTED]と別れて、住む家がないので[REDACTED]に帰るという理由だけ説明されており、研修費用の支払いについて何か相談されたことはございません。さらに、[REDACTED]は、出勤予定日に突然音信不通になり、急遽他の従業員を駆り出す事態になっています。

このような[REDACTED]に対して、通知人会社代表が、「社会人としていかなる理由があろうと連絡をしないのはよくない。」と注意し、厳しい態度を示したかもしれませんが、他の従業員に示しがつかなくなってしまった以上、通知人会社代表の対応は、経営者として当然の対応をしたにすぎません。

もし、[REDACTED]が本当に辛くて退職したかったのであれば、通知人会社の代表をはじめ、店長や他の従業員が相談することは可能だったはずですが、それにもかかわらず、突然音信普通になり、さらには「[REDACTED]と別れたので[REDACTED]に帰ります。」という従業員に対して、何らやむを得ず退職したという事情がない以上、規定とおり研修費用の請求をするのは当然ではないでしょうか。通知人会社としては非常に残念に思っています。

(7) 以上のとおり、研修費用の返還規定は有効であり、少なくとも、「ハラスメント規定」などと言われるような規定ではありません。

2 退職の経緯について

[REDACTED]は、通知人会社を2箇月で退職しておりますが、退職の経緯は以下のとおりです。

(1) まず、平成30年5月28日、[]はシフトが入っていましたが、突然音信不通になり、連絡をとることができなくなりました。この時、一緒にシフトに入っていた従業員が、「[] どうした?」、「何かあった?」と心配する連絡をしましたが、[]からは返答がありませんでした。

(2) これを受けて、店長は、通知人会社代表者に連絡を入れ、急遽代わりに出勤してくれる従業員を呼ぶことになりました。

結局その日一日、[]から連絡はなく、他の従業員からも[]を心配する連絡をしていますが、[]は一切反応しておりません。

(3) ようやく[]から連絡があったのは、その日の夜10時過ぎであり、店長に対して、連絡ができなかった理由を説明しております。具体的には、「[]と別れて家を追い出されて携帯充電ないままでした。本当に申し訳ないです。」と説明しています。その後、[]は、通知人会社代表者やその他のスタッフに対して心配かけて申し訳ない旨の連絡を入れています。

(4) なお、貴団体は、回答書の中で「LINE上において、[]は表面上、貴殿主張の通りのことを伝えておりますが、[]は本来支払い義務のない研修費の支払いを迫られ生活上の負担が大きく辞めざるを得なかったこと、明らかに労働関係法令が順守されないことが予期され将来に向かって発生し、さらなる人権侵害を回避するため早期に辞めざるを得なかった・・・」と退職の理由を説明されています。

しかし、そもそも通知人会社が研修費用を請求したのは、上記一連の騒動の後、[]から退職の申し入れがあったために研修費用の請求をしているものであり、「支払を迫られ・・・辞めざるを得なかった」というのは明らかに順番が逆であり、退職の理由になっていません。

また、仮に上辺の理由として説明する場合、[]と別れて家を追い出され、携帯充電がなかった」という明らかに自己責任を追及されるような理由は選択するのは不自然です。本当に正直な理由であったからこそ、このような退職理由になっていることは明らかです。

(5) さらに、貴団体は「明らかに労働関係法令が順守されないことが予期され・・・さらなる人権侵害を回避する」などと、通知人会社が違法行為を繰り返しているかのような主張をされていますが、通知人会社では、残業も殆どなく（当然、残業代は全て支払っている）、常にクリーンな労働環境に努めてきており、全く根拠を欠いております。

結局、貴団体が主張する違法行為とは、1年以内に退職する従業員に研修費用の返還を求める規定が存在するという点だけであり、あたかも通知人会社が違法行為を繰り返しており、就労するだけ精神的苦痛を受けるような会社であるかのような主張は看過し難いものです。

(6) 以上から、貴団体のご主張されている退職理由は何ら説得的なものではなく、蝦名氏の退職理由は、ご本人が説明しているとおり、[]と別れて、[]に帰るため」という自己都合によるものであることは明らかです。

3 人員確保による損害賠償金請求について

元々シフトが組まれていたにもかかわらず、[]が無断欠勤したために急遽余計に人員確保が必要になったものです。[]には労働契約上の義務違反があることは明らかであり、それによって発生した損害については賠償していただく必要があります。

以上のとおり、労働契約上の義務違反に基づき損害賠償請求するものであり、決して不当な請求ではありません。

4 慰謝料について

当方が不当な要求であると主張する根拠をご説明します。

当然の前提ですが、慰謝料の請求が成立するには、①不法行為、②損害の発生、③①と②の因果関係の3つを少なくとも主張立証する必要があります。そして、ご存知だと思いますが、立証責任は請求する側にあります。すなわち、請求する側は、これらの事実を請求の根拠として主張立証する必要があります、このような主張立証なく金銭的な要求をすれば、それはただの金銭的な要求にすぎません。

まず、①については、ご主張を拝見する限り、「ハラスメント規定があること」だと推察しますが、当該規定が到底ハラスメント規定と言われるようなものではないことは前述したとおりです。よって、研修費用の返還を求めているという点だけで、安易にハラスメント規定と断じていることは非常に疑問があります。

次に、②についてです。ご存知だと思いますが、ハラスメントによる慰謝料の金額として、200万円は相場と比して余りに高額であり、当然このような請求をする以上、この金額の根拠を示す必要があります。しかし、貴団体の主張では、“退職を制限され、肉体的精神的に追い込まれた”と抽象的な主張だけが羅列され、なぜここまで高額な慰謝料が算出されているのかが分かりません。特に、本件では、[]はわずか2か月で退職されており、なぜこの短期間でそこまでの精神的苦痛になったのか、何らの説明もありません。

最後に、③についてです。そもそも、「退職を制限するハラスメント規定がある＝精神的苦痛を受け」わけではありません。ハラスメント規定と精神的苦痛を繋ぐ事実が必要です。具体的には“現に不当に過酷な労働環境に置かれ、退職したいにもかかわらず、退職を制限する規定によってその環境から脱することができない”という状況があって初めて精神的苦痛に繋がります。貴団体の主張には、この点が致命的に欠けています。前述したとおり、通知人会社の労働環境はクリーンであり、職場の人間関係も良好であったという認識です（他の従業員からの事情聴取もさせていただきました）。よって、就労しているだけで精神的苦痛を受けるような過酷な状況にはなかったはず（特に本件では[]はわずか2か月しか勤務されておられません）。このような状況の中、研修費用の返還を求める規定が[]の多大な精神的苦痛の繋がった経緯は不明であり、請求の根拠を明らかに書いています。

以上のとおり、貴団体の請求は、その根拠となる事実の主張、立証を著しく欠いたまま、相場より明らかに高額な慰謝料を請求し、さらには、支払をしないと公に公開する旨の通告までされており、この点で不当な要求であると指摘している次第です。会社代表者も人間です。このような要求を受けた場合、

決してやましい点がなくても精神的に追い詰められますし、通知人会社代表者としては“脅し”と捉えても仕方がないと考えます。

5 「組合の執行役員等に関する貴殿の追及について」について

通知書に記載したとおり、“不当な要求”が続くようであればという可能性の話です。仮にあくまで慰謝料の支払いを求められるのであれば、不当な要求ではないという根拠、すなわち請求を根拠づける具体的な根拠をご示しいただければと思います。

ところで、あくまで通知人会社の代理として通知しているものであり、この点について当職らが主導するという趣旨ではありませんので、念のため申し上げます。

6 団体交渉について

あくまで一従業員の慰謝料請求の問題であり、本来個別的紛争として、労働審判や訴訟で解決すべきものと考えております。もっとも、当職らとしても早期に解決を図りたいと考えておりますので、通知人会社の代表者と協議の上、貴団体の申し入れに応じます。

もっとも、14日～16日はどうしても都合がつかないため、日程を再度調整させていただきたいです。19日一日、20日午前はいかがでしょうか。時間が空くと予定が入る可能性があるため、取り急ぎ日程だけご回答いただければ幸いです。また、椅子の準備等もございますので、ご参加される人数についても事前にご教示ください。よろしくお願い致します。

草 々

平成30年11月 1日

〒231-0021

横浜市中区日本大通18番地

KRCビルディング5階

日本大通り法律事務所

グランティア株式会社代理人

弁護士 辻 居 弘 平

同 加 藤 尚 敬

電 話 045-664-529

FAX 045-664-529



〒108-0073

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

執行委員長
書記長
組合員



甲 4 号 証

回 答 書

前略 当職はグランティア株式会社（以下「通知人会社」という。）から委任を受け、本書を差し上げる次第です。

貴団体作成の平成30年10月22日付け「回答書」（同年10月25日受領）に対して、以下のとおり、回答します。

1 研修費用について

(1) 当該研修は任意のものではなく、基本的に従業員には全員受けていただいております。

もっとも、まず研修を受けていただくことは、面接の際に明確に説明しております。また、仮に1年以内に退職される場合には、その研修費用は自己負担となることも説明しており、それをご了解いただいた方のみ入社していただいております。このことは、[REDACTED]が同意書に署名捺印されていることから明らかです。

当然、[REDACTED]としては、通知人会社に入社しないという選択もあったわけですが、同意書に署名捺印し、入社することを選択されました。

(2) とところで、研修の内容である「頭蓋骨小顔矯正施術」は、フランチャイズ本部で研究を重ねて開発された技術であり、企業秘密に該当する重要な情報です。

しかし、残念ながら、入社して「頭蓋骨小顔矯正施術」の技術だけ学び、その技術を用いて自らエステを開業している元従業員の方も多々いらっしゃいます。これでは、通知人会社の命とも言える技術が簡単に流出してしまい、通知人会社の経営は成り立ちません。通知人会社の経営が立ち行かなくなれば、従業員も露頭に迷ってしまいます。

このような事態を防ぐためにも、企業秘密の管理は重大な至上命題であり、仮に早期に退職される従業員の方には、少なくともその対価を支払っていただく必要があると考え、このような規定をしております。

(4) 勿論、通知人会社としても、退職を著しく制限することが許されないことは重々承知しています。しかし、あくまでバランスの問題です。

その点を考慮し、通知人会社では、1年以内という非常に短期で退職される方に限定して、研修費用を自己負担とさせていただくというルールにしております。当然、従業員に不意打ちにならないように、面接時に説明し、予め同意を得ていることは前述したとおりです。

(5) 尚、貴団体は、浦和地判の事例を根拠として挙げられていますが、本件とは全く事情が異なります。

まず、浦和地判の事例では、「万一、私が、会社からの色々な指導を自分の都合でお願いしているにもかかわらず勝手わがままな言動で会社側に迷惑をおかけした場合には」と期間の定めがない非常に抽象的な条件の下、「入社月にさかのぼり1か月につき金四万円他の講習手数料」を支払うことになっており、長く働けば働くほど大きい金額を請求される非常に過酷な仕組みになっております。しかし、本

件では、1年以内に退職した場合と条件が明確ですし、その場合にお支払いいただくのはあくまで研修費用30万円(税抜)のみです。

加えて、浦和地判の事例では、従業員の給与は月9万円程度という過酷の労働環境であり、この点でも本件と異なります。

また、浦和地判の事例で問題となっている講習内容は、洗髪、接客、他の美容師のサポート等の美容室で勤務する上で一般的に必要な技能の研修ですが、本件は、通知人会社がノウハウを有する「頭蓋骨小顔矯正施術」という特別な技能を教えるものであり、浦和地判の講習内容と明らかに性質が異なります。

最後に、浦和地判の事例では合意に至った経緯も問題になっていますが、本件は、この点が問題となる事案ではありません。すなわち、通知人会社は、[REDACTED]に対して、研修費用の扱いを明確にご説明し、ご納得していただいた上で、同意書に署名捺印いただいているものですので、その経緯は問題となる要素はございません。

以上のとおり、本件は、浦和地判の裁判例とは全く事情が異なるものであり、以上の個別の事情を考慮すれば、本件における研修費用の返還合意は有効なものです。少なくとも一律に無効とされるようなものではありません。

- (6) さらに、通知人会社では、1年以内に退職されるという従業員について、必ず研修費用の支払いを強制するという方針はとっていません。すなわち、中には本当にやむを得ず退職される方もいらっしゃるため、その場合には、返済する金額や方法を協議する運用をとっております。

この点、[REDACTED]からは、[REDACTED]と別れて、住む家がないので[REDACTED]に帰るという理由だけ説明されており、研修費用の支払いについて何か相談されたことはございません。さらに、[REDACTED]は、出勤予定日に突然音信不通になり、急遽他の従業員を雇い出す事態になっています。

このような[REDACTED]に対して、通知人会社代表が、「社会人としていかなる理由があろうと連絡をしないのはよくない。」と注意し、厳しい態度を示したかもしれませんが、他の従業員に示しがつかなくなってしまう以上、通知人会社代表の対応は、経営者として当然の対応をしたにすぎません。

もし、[REDACTED]が本当に辛くて退職したかったのであれば、通知人会社の代表をはじめ、店長や他の従業員が相談することは可能だったはずです。それにもかかわらず、突然音信不通になり、さらには「[REDACTED]と別れたので[REDACTED]に帰ります。」という従業員に対して、何らやむを得ず退職したという事情がない以上、規定とおり研修費用の請求をするのは当然ではないでしょうか。通知人会社としては非常に残念に思っています。

- (7) 以上のとおり、研修費用の返還規定は有効であり、少なくとも、「ハラスメント規定」などと言われるような規定ではありません。

2 退職の経緯について

[REDACTED]は、通知人会社を2箇月で退職しておりますが、退職の経緯は以下のとおりです。

(1) まず、平成30年5月28日、[]はシフトが入っていましたが、突然音信不通になり、連絡をとることができなくなりました。この時、一緒にシフトに入っていた従業員が、「[] どうした?」、「何かあった?」と心配する連絡をしましたが、[]からは返答がありませんでした。

(2) これを受けて、店長は、通知人会社代表者に連絡を入れ、急遽代わりに出勤してくれる従業員を呼ぶことになりました。

結局その日一日、[]から連絡はなく、他の従業員からも[]を心配する連絡をしていますが、[]は一切反応しておりません。

(3) ようやく[]から連絡があったのは、その日の夜10時過ぎであり、店長に対して、連絡ができなかった理由を説明しております。具体的には、「[]と別れて家を追い出されて携帯充電ないままでした。本当に申し訳ないです。」と説明しています。その後、[]は、通知人会社代表者やその他のスタッフに対して心配かけて申し訳ない旨の連絡を入れていきます。

(4) なお、貴団体は、回答書の中で「LINE上において、[]は表面上、貴殿主張の通りのことを伝えておりますが、[]は本来支払い義務のない研修費の支払いを迫られ生活上の負担が大きく辞めざるを得なかったこと、明らかに労働関係法令が順守されないことが予期され将来に向かって発生し、さらなる人権侵害を回避するため早期に辞めざるを得なかった・・・」と退職の理由を説明されています。

しかし、そもそも通知人会社が研修費用を請求したのは、上記一連の騒動の後、[]から退職の申し入れがあったために研修費用の請求をしているものであり、「支払を迫られ・・・辞めざるを得なかった」というのは明らかに順番が逆であり、退職の理由になっていません。

また、仮に上辺の理由として説明する場合、[]と別れて家を追い出され、携帯充電がなかった」という明らかに自己責任を迫られるような理由は選択するのは不自然です。本当に正直な理由であったからこそ、このような退職理由になっていることは明らかです。

(5) さらに、貴団体は「明らかに労働関係法令が順守されないことが予期され・・・さらなる人権侵害を回避する」などと、通知人会社が違法行為を繰り返しているかのような主張をされていますが、通知人会社では、残業も殆どなく（当然、残業代は全て支払っている）、常にクリーンな労働環境に努めてきており、全く根拠を欠いております。

結局、貴団体が主張する違法行為とは、1年以内に退職する従業員に研修費用の返還を求める規定が存在するという点だけであり、あたかも通知人会社が違法行為を繰り返しており、就労するだけ精神的苦痛を受けるような会社であるかのような主張は看過し難いものです。

(6) 以上から、貴団体のご主張されている退職理由は何ら説得的なものではなく、[]の退職理由は、ご本人が説明しているとおり、「[]と別れて、[]に帰るため」という自己都合によるものであることは明らかです。

3 人員確保による損害賠償金請求について

元々シフトが組まれていたにもかかわらず[]が無断欠勤したために急遽余計に人員確保が必要になったものです。[]には労働契約上の義務違反があることは明らかであり、それによって発生した損害については賠償していただく必要があります。

以上のとおり、労働契約上の義務違反に基づき損害賠償請求するものであり、決して不当な請求ではありません。

4 慰謝料について

当方が不当な要求であると主張する根拠をご説明します。

当然の前提ですが、慰謝料の請求が成立するには、①不法行為、②損害の発生、③①と②の因果関係の3つを少なくとも主張立証する必要があります。そして、ご存知だと思いますが、立証責任は請求する側にあります。すなわち、請求する側は、これらの事実を請求の根拠として主張立証する必要があり、このような主張立証なく金銭的な要求をすれば、それはただの金銭的な要求にすぎません。

まず、①については、ご主張を拝見する限り、「ハラスメント規定があること」だと推察しますが、当該規定が到底ハラスメント規定と言われるようなものではないことは前述したとおりです。よって、研修費用の返還を求めているという点だけで、安易にハラスメント規定と断じていることは非常に疑問があります。

次に、②についてです。ご存じだと思いますが、ハラスメントによる慰謝料の金額として、200万円は相場と比して余りに高額であり、当然このような請求をする以上、この金額の根拠を示す必要があります。しかし、貴団体の主張では、“退職を制限され、肉体的精神的に追い込まれた”と抽象的な主張だけが羅列され、なぜここまで高額な慰謝料が算出されているのかが分かりません。特に、本件では、[]はわずか2か月で退職されており、なぜこの短期間でそこまでの精神的苦痛になったのか、何らの説明もありません。

最後に、③についてです。そもそも、「退職を制限するハラスメント規定がある＝精神的苦痛を受ける」わけではありません。ハラスメント規定と精神的苦痛を繋ぐ事実が必要です。具体的には“現に不当に過酷な労働環境に置かれ、退職したいにもかかわらず、退職を制限する規定によってその環境から脱することができない”という状況があって初めて精神的苦痛に繋がります。貴団体の主張には、この点が致命的に欠けています。前述したとおり、通知会社の労働環境はクリーンであり、職場の人間関係も良好であったという認識です（他の従業員からの事情聴取もさせていただきました）。よって、就労しているだけで精神的苦痛を受けるような過酷な状況にはなかったはず（特に本件では[]はわずか2か月しか勤務されておりません）。このような状況の中、研修費用の返還を求め規定が[]の多大な精神的苦痛の繋がった経緯は不明であり、請求の根拠を明らかに書いています。

以上のとおり、貴団体の請求は、その根拠となる事実の主張、立証を著しく欠いたまま、相場より明らかに高額な慰謝料を請求し、さらには、支払をしないと公に公開する旨の通告までされており、この点で不当な要求であると指摘している次第です。会社代表者も人間です。このような要求を受けた場合、

決してやましい点がなくとも精神的に追い詰められますし、通知人会社代表者としては“脅し”と捉えても仕方がないと考えます。

5 「組合の執行役員等に関する貴殿の迫及について」について

通知書に記載したとおり、“不当な要求”が続くようであればという可能性の話です。仮にあくまで慰謝料の支払いを求められるのであれば、不当な要求ではないという根拠、すなわち請求を根拠づける具体的な根拠をご示しいただければと思います。

ところで、あくまで通知人会社の代理として通知しているものであり、この点について当職らが主導するという趣旨ではありませんので、念のため申し上げます。

6 団体交渉について

あくまで一従業員の慰謝料請求の問題であり、本来個別的紛争として、労働審判や訴訟で解決すべきものと考えております。もっとも、当職らとしても早期に解決を図りたいと考えておりますので、通知人会社の代表者と協議の上、貴団体の申し入れに応じます。

もっとも、14日～16日はどうしても都合がつかないため、日程を再度調整させていただきたいです。19日一日、20日午前はいかがでしょうか。時間が空くと予定が入る可能性があるため、取り急ぎ日程だけご回答いただければ幸いです。また、椅子の準備等もございますので、ご参加される人数についても事前にご教示ください。よろしくお願い致します。

草 々

平成30年11月 1日

〒231-0021

横浜市中区日本大通18番地

KRCビルディング5階

日本大通り法律事務所

グランティア株式会社代理人

弁護士 辻 居 弘 平

同 加 藤 尚 敬

電話 045-664-529

FAX 045-664-529

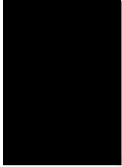


〒108-0073

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

執行委員長
書記長
組合員



2019/03/26 18:00 現在の情報です。

甲 5 号証

東京都港区三田一丁目7番1号
首都圏青年ユニオン連合会

会社法人等番号	0104-05-017573
名称	首都圏青年ユニオン連合会
主たる事務所	東京都港区三田一丁目7番1号
法人成立の年月日	平成31年3月18日
目的等	<p>目的</p> <p>日本は少子高齢化が進行しており、すでに深刻な労働力不足に陥っています。日本経済を支えている企業において労働力は必要不可欠であるにもかかわらず、労働者を確保することは喫緊の課題となっている状況です。労働力不足に困窮する企業への政策として、外国人労働者を増加させる法律も整備されました。しかし、外国人が日本に入国し働いていく上で、日本の法律及び生活に無知な外国人等をどのように保護していくかという課題が生じます。一例として、技能実習生も労働者として法的保護に値するにも関わらず、一部のブラック企業により、同一労働同一賃金を無視され、不当な労働条件で勤務をさせられている外国人が生じてしまっているのではないかという見方もあります。</p> <p>当組合では、これらの根本的な解決策として、海外に活動拠点を設立し日本と海外との橋渡しとなる活動を行っています。具体的には、外国人が日本で働く前に日本の法律・生活様式等を啓蒙するような幅広い労働組合活動を行いながら、当組合への義援金等を海外の支援先に寄付することで、世界中の労働者が日本を好意的に思ってもらえるような幅広い活動を行っています。つまり、まずは外国人に日本に好意をもってもらい、その後、日本企業への就職を希望する際には、当組合に加入してもらい、入国前に日本で労使双方が不幸な思いをすることがなくなるインフラを作っています。</p> <p>なお、日本において組合に加入している労働者の割合は、世界的に見ても非常に低くなっています。この加入率を引き上げていくためには、労働組合間が協調・鍛錬し、労働組合のあり方を見直さなければならぬ時期に来ていると感じております。当組合は、現在の労働組合加入者の大半は労働問題が生じてから労働組合に加入していることが加入率の低さまたは加入率の継続率の低さにつながってしまっていると考えています。つまり、労働問題が生じる前に労働組合に加入できていれば、不幸な状態を救えることを啓蒙することにより、労働者が労働組合に入る機会を創出することが最優先事項です。この目的を達成するために、労働組合加入時の最大障壁となる組合費を無料にし、外国人を含むすべての労働者に門戸を開放しています。</p> <p>国策としても働き方改革を強く推奨している過渡期であり、この改革を実現するために労働組合が担う役割は非常に大きいものとなります。国と企業と労働組合が一体となり、この改革を実現するためには、労働組合の進化も求められることとなります。つまり、当組合が組合費無料で運営していくためには、企業がノマド化を進めてきたように unnecessary コストを省く工夫が必要不可欠です。そこで、当組合は、費用負担の大きい施設をできるだけ持たずに、賛同者の施設の一部を利用していきます。また、いわばインターネット上の団結権を作り、労働者の費用負担、労力の無駄を最大限に省き、文明の利器を最大限活用し、最大の効果を出せるようにしていきます。</p> <p>当組合は、労働者が組合費を負担せずに労働組合に属することができるようなグローバルなインフラを作り、団結と相互扶助、相互救済及び企業内の職場環境改善、労使紛争の早期解決、労働者の権利確保及び地位の向上等を実現していくことを目的としています。</p> <p>業務</p> <p>目的を達成するために次の事業を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 組合員の労働条件の維持改善に関すること 2. 組合員の福祉の増進と文化的地位の向上に関すること 3. 組合員の人権侵害等に関すること 4. 労働協約の締結及び改訂に関すること 5. 組合員に対する無料及び有料の職業紹介事業 6. 企業に対するホワイト企業化支援 7. 支援団体に対する寄付 8. その他の目的達成に必要なこと
役員に関する事項	
登記記録に関する事項	設立 平成31年 3月18日登記

*下線のあるものは抹消事項であることを示す。

都労委平成30年(不)第76号
 申立人 首都圏青年ユニオン連合会
 被申立人 グランディア株式会社

証拠説明書(乙号証) (1)

平成31年1月11日

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人弁護士
 同
 同

辻 居 弘 平
 加 藤 尚 敬



記

番号	枝番	標 目			立証趣旨	原本の有無
		標題	作成日付	作成者		
1		レターバック表紙	H30.10.2	申立人 被申立人	被申立人が、申立人送付の書類を確認したのが、平成30年10月2日であること等。	無
2		レターバック表紙	H30.10.2	申立人 被申立人		無
3		ホームページ	不明	被申立人	被申立人会社の所在地等。	無
4		通知書	H30.8.2	申立人	本件労働委員会第1回調査期日までの申立人と被申立人とのやりとり等について。	無
5		団体交渉申入書	H30.9.15	申立人		無
6		通知書	H30.10.10	被申立人代理人		無
7		回答書	H30.10.22	被申立人		無
8		メール回答書	H30.11.1	被申立人代理人 申立人		無

都労委平成30年(不)第76号
 申立人 首都圏青年ユニオン連合会
 被申立人 グランディア株式会社

証拠説明書(乙号証) (2)

平成31年3月22日

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人弁護士

同 同 同 同
 同 同 同 同
 同 同 同 同
 同 同 同 同



番号	標 目			立証趣旨	原本の有無	
	枝番	標題	作成日付			作成者
9		通知書	H31.3.15	申立人	申立人が平成31年3月15日付けで何らの事情の説明もなく、団体交渉の申し入れをしたこと	無

都労委平成30年(不)第76号
 申立人 首都圏青年ユニオン連合会
 被申立人 グランディア株式会社

証拠説明書(乙号証) (3)

令和1年8月7日

東京都労働委員会 御中

被申立人代理人弁護士

同 辻 居 弘 平
 同 加 藤 尚 敬



番号	標 目			立証趣旨	原本の有無	
	枝番	標題	作成日付			作成者
10		登記情報	R1.7.18	登記情報提供サービス	被申立人会社が、エステティックサロンの事業をしている会社であること等。	無
11		グレースフィオーレサロン一覧	R1.7.28	グレースフィオーレ	グレースフィオーレが全国展開していること等	無
12		グレースフィオーレ横浜店スタッフ紹介	R1.7.28	グレースフィオーレ	グレースフィオーレ横浜店の従業員が約5名であること	無
13		登記情報	R1.7.30	登記情報提供サービス	株式会社サゼンシステムの事務所所在地	無

10/1 伝票の
後
10/2 開封分

2 2 0 0 0 7 3

乙第 / 号証



あて名シール、差出人シールを使用する場合は、欄内に上からはってください。

おとこころ: Address
 横浜市西区岡野 1-9-13
 ポートガーディアⅡ 3P階
 301

おなまえ: Name
 グレースフアール横浜店
 グランティア株式会社 様

電話番号: Telephone Number ()

おとこころ: Address 1080073

ご依頼主 From
 東京都港区三田 1-7-1-1608

おなまえ: Name
 首都圏青年ユニオン連合会 様

電話番号: Telephone Number ()

品名 Contents Description 品名の記載が無い場合または内容品によっては、配達が遅れる場合があります。
 Without a description or depending on the contents, delivery could be delayed.

現金を送ることはできません。
 「レターパックで現金送れ」はすべて詐欺です。
 最寄りの警察(電話番号は#9110)にご相談ください。
 Cannot be used to send cash. Please be careful about fraud.

書類

ポストに入れたい場合は必ず封筒に貼っていただく。

この線より上は消印を押しますので、何も書いてはならないでください。

- 1 あて名書き シールでもOK
- 2 封入 切手不要
- 3 保管用シールをはがす ご依頼主様が保管
- 4 差出し ポストでもOK
- 5 配達 対面受け取り

はがして差出し

ご依頼主様保管用シール
 Sender To Retain
 シール記載の番号により、追跡サービスがご利用いただけます。
 配達状況お問い合わせ
 インターネット: <http://www.post.japanpost.jp/>
 固定電話から: 0120-23-28-86
 携帯電話から: 0570-046-666

このシールがはがれているものはお引受けできません。
 Cannot be used if the barcode label is missing.

ご注意 Attention

配達郵便局保管用シール For JAPAN POST Use Only
 5273-4457-6323

4kgまで Max Weight of 4 kg
 重さ 4kgまで
 重さ4kgを超えるものは、お引受けできません。

交付記録・特定封筒

レターパックプラス

10/1 にか
10/2 開封多
復なり

2 2 0 - 0 0 7 3

乙第2号証



あて名シール、差出人シールを使用する場合は、郵便物に上からはってください。

おとこころ: Address
〒160-0007
横浜市西区岡野 1-9-13 3F

おなまえ: Name
グランティア株式会社
グレースフィオーレ横浜店 様

電話番号: Telephone Number ()

おとこころ: Address □□□□□□

ご依頼主 From
東京都港区三田 1-7-1-1608

おなまえ: Name
首都圏青年ユニオン連合会 様

電話番号: Telephone Number ()

品名: Contents Description 品名の記載が無い場合または内容品によっては、配達が遅れる場合があります。
Without a description or depending on the contents, delivery could be delayed.

現金を送ることはできません。
「レターパックで現金送れ」はすべて詐欺です。
最寄りの警察(電話番号は#9110)にご相談ください。
Cannot be used to send cash. Please be careful about fraud.

書類

- 1 あて名書き シールでもOK
- 2 封入 切手不要
- 3 保管用シールをはがす ご依頼主様が保管
- 4 差出し ポストでもOK
- 5 配達 郵便受け

はがして差出し

ご依頼主様保管用シール
Sender To Retain
シール記載の番号により、追跡サービスがご利用いただけます。
配達状況お問い合わせ
インターネット: <http://www.post.japanpost.jp/>
固定電話から: 0120-23-28-86
携帯電話から: 0570-046-666



ご注意 Attention

3 厚さ cmまで Max Thickness of 3 cm

4 重さ kgまで Max Weight of 4 kg

厚さ3cmを超えるものまたは重さ4kgを超えるものは、お引受けできません。

特定封筒

レターパックライト

会社概要と店舗案内 (アクセスマップ)

代表者からご挨拶

東京都犯罪情報

関連サイト

サゼシステムHP

個人情報保護方針

ご連絡先はこちら

株式会社サゼシステム
〒130-0001
東京都墨田区吾妻橋1-6-2
ニックハイム吾妻橋503
TEL : 03-3621-1918
FAX : 03-3621-1872
✉ info@sazesystem.co.jp

QRコード



アクセスマップ



◆都営浅草線/本所吾妻橋駅より徒歩4分

| トップページ | 美和ロック認定サービス代行店とは | 当店へご相談ください | 商品情報 | 会社概要・アクセス | お問い合わせはこちら |

株式会社サゼシステム

〒130-0001東京都墨田区吾妻橋1-6-2ニックハイム吾妻橋503

TEL : 03-3621-1918

FAX : 03-3621-1872

URL : <http://sazesystem.click.ma.jp/>

Produced by 日本ロックサービス/クリックマーケティング

平成30年8月20日

グランティア株式会社
代表取締役 佐瀬 隼平 殿東京都港区三田 1-7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 [REDACTED]

通 知 書

前略 貴社の元従業員である [REDACTED] (以下、「当該組合員」という。) が当労働組合に加入しましたので、本書を以てご通知を申し上げるとともに貴社の労働組合として以下の各事項について、請求あるいは要求を行わせていただきますので、真摯かつ誠実な対応を行っていただきますようお願い申し上げます。尚、当労働組合は東京都庁により資格審査の上で労働組合法上の労働組合として認定を受けた労働組合であり、退職した従業員といえども当労働組合へ加入した以上、貴社における労働組合法上の要件を満たした労働組合となりますので、貴社は当労働組合より団体交渉等の要求を行った場合はこれに応諾する義務が生じ、各種要求についても随時検討を行い、遅滞なくご回答を頂く義務を要しております。貴社においては、労使間の誠実な交渉の上で諸問題を解決する意思ではあり、貴社においても誠実に対応していただけることと認識しておりますが、貴社の対応次第では労働組合法上の活動を行う余地がありますので、予めご注意ください。また、ご承知の通り、正当な理由なく労働組合との交渉を拒否すること、誠実な回答を行わないこと、当組合や組合員を誹謗中傷する行為、組合員に脱退を迫る行為、組合や組合員を誹謗、中傷する行為、当組合に対して不誠実な回答や態度を繰り返す行為、当組合との交渉案件を当組合員個人との交渉を強いる行為及び当組合未加入者に対して加入しないように働きかける行為は労働組合法第9条により不当労働行為に該当することとなり、もしこれらの行為及びこれに付随する行為を確認した場合、労働委員会への申し立て、あるいは司法機関における訴訟提起を行いますので、念のため申し添えさせていただきます。

これらを前提として、当組合は貴社に対し次の回答及び請求を行いますので、本書にて通知致します。さて、貴社から当該組合員に対し、請求書を受領しています。当該請求内容は、当該組合員が入社にあたり講習を受講した費用に関し違約金として30万円（消費税別）及び退社したことに伴う人員確保費用に関し損害費として2万5000円（消費税別）を当該組合員へ請求されておりますが、貴社からの請求は当該組合員が支払う法的根拠がなく、支払い義務がないため、当該組合員は請求に応じないことを通知します。

まず、貴社が講習受講費用を違約金として請求している点につき、貴社では、入社時の同意書にて「1年以内の退社した場合は講習費用をお支払いいただきます。」と定めています。(以下、「ハラスメント規定」という。)この規定は、従業員における自由な退職を制限しており、憲法上で保障されている職業選択の自由を実質的に阻害し、間接的にハラスメントに当たることは明らかです。実際、当該組合員は入社当初より貴社との風土が合わず、退社を望んでいたにもかかわらず、ハラスメント規定があることにより、意思とは反し退社を制限され、貴社において勤務し続けた結果、精神的・肉体的にも限界まで追い込まれ、出社することが不可能な状態に至り退社する必要が生じ、退社をしたものです。

そして他方、ハラスメント規定は労働基準法第16条に違反しており、そもそも契約自体が無効であることは明らかです。使用者である貴社も当然ご承知の通り、労働基準法第16条では「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定めており、このことに明らかに違反し無効となります。そもそも貴社で実施されている講習は、貴社内において業務経験のある者より実施がなされ、貴社における業務をするうえで必要最低限の教育訓練であることは明らかであり、業務遂行の一環として実施されたものです。つまり、貴社では業務をするにあたり通常新人に必要な教育・訓練を講習と呼び、何ら法的根拠なく早期退職を理由として当該講習にかかる費用を違約金的に請求する規定を設け、実質的に退職の自由を制限しているものです。講習を受講するか否か当該組合員には一切決定権はなく、貴社において全社員一律に受講を強制させる業務命令によるものであります。よって、本件講習は貴社の業務にあたって、使用者として当然すべき性質のものであります。このように、貴社のハラスメント規定は、一定期間の業務拘束を目的としたものであり、実質違約金に該当することは明らかです。また、会社の意向に反して退職した従業員に対し、講習費用の返還を求めることの法的根拠及び合理性は存在せず、当該組合員が支払うべき性質ではありません。さらに、貴社の請求書の文言から見ても、講習費用の請求品名が「違約金」となっており、違約金の予定との認識があることは明白です。このようなことから、当該組合員が講習費用の支払い義務がないことは明らかです。

また、貴社は当該組合員に対し、退職したことに伴う人員確保した件につき、損害費との品名にて請求を行っています。しかし、このことに関しても当該組合が支払う法的根拠及び義務を要しないものであるため、支払いは行わないことは当然のこと、むしろ当該組合員は、貴社のハラスメント規定のため、退社できず耐え抜いて勤務を続けた結果、精神的・肉体的に崩壊したことにより退社したものであり、使用者としての責任あるいは法的義務が生じるのはむしろ貴社です。また、代替従業員に支払った給料は、本来であれば当該組合員に支払うはずであった給料であり貴社において何ら損害は発生していないのは明白です。よって、貴社に損害がないものに関し、当該組合員が損害費を支払うのは全く合理性がありません。よって、当該請求には一切応じられないものです。

このように、貴社はハラスメント規定を定め当該組合員を従属的地位から不当に支配しており、極めて悪質な企業体質と言わざるを得ません。さらに、本来支払い義務のない講習費用

及び貴社の労務管理の失態を当該組合員に請求しています。そのことに関しても、法律知識の乏しい当該組合員から詐取するような行為は企業として断罪すべき内容であります。

この事実を重く見て、貴社の対応次第では本件事実内容及び過去の従業員に対しても同様のことを行っていた事実を労働基準監督署へ申告・指導要請及び報道機関に対し公表する準備を進めている次第であります。また、フランチャイズ本部にも本件事実内容及び貴社の体質を通知する次第であります。さらに、貴社に対し、本件事実内容に関する謝罪文を本社において外部よりよく見えるところに掲示するとともに全国紙 5 紙に掲載することを要求します。そして、当該組合員が、ハラスメント規定のため、無理をして業務にあたった結果、精神的に崩壊してしまったこと、及び、それに伴い再度就職することに恐怖を覚え、現段階では再就職の目途も立たず、生活に多大な支障が生じております。そこで、貴社が当該組合員に対し慰謝料として金 200 万円を、本書受領から 7 日以内に当該組合員の給与支払い口座へ振り込む方法によって、支払うことを求めます。万が一貴社が期限内に支払いを行わない場合、当組合は、ハローワークに対し採用時に貴社が行った本件事実を通知し、直ちに厚生労働省管轄の採用媒体では採用しないように活動すること、それに伴いブラック企業リストで公表してもらう活動をするを合わせて通知しておきます。貴社の意向を本件通知書到着後週 5 日以内に当組合まで書面にてご通知ください。

尚、当該組合員個人の意向としては、貴社が早期解決の意思がある場合に限り、和解をし、前述と当組合による外部機関への働きかけ等について、自粛するよう求められておりますので、当組合もこれを尊重する方針であることを付言致します。

平成 30 年 9 月 15 日

グランティア株式会社
代表取締役 佐瀬 隼平 殿東京都港区三田 1-7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長
書記長
組合員

団体交渉申入書

平成 30 年 8 月 20 日付「通知書」にてお伝えしていました期限を随分経過しておりますが、いまだに貴社より何らの回答及び組合員に対する入金の確認がとれておりません。先般お伝えしました通り、当労働組合は貴社における労働組合法上の組合となりますので、貴社は当労働組合より団体交渉等の要求を行った場合はこれに応諾する義務が生じ、各種要求についても随時検討を行い、遅滞なくご回答を頂く義務を要しております。しかし、貴社の前回の通知書以降の対応は非常に不誠実であり、義務に反しております。早急に回答または組合員に対しお振込みを要求します。

さて、当労働組合は貴社に対し、貴社のハラスメント規定によって引き起こされた精神的苦痛により退職したことに伴う再就職までの賃金相当額及び慰謝料等として金 200 万円を組合員に支払うよう要求しております。つきましては、本件解決のため、労働組合法第 6 条による団体交渉を下記のとおり申入れますので、その諾否につき 5 日以内に書面もしくはメール (info@8107helpdesk.work) にてご回答ください。なお、団体交渉の日程等について事前に協議することはやぶさかではございません。

先般お伝えしました通り、今回の貴社の不誠実な対応により、労働基準監督署へ申告・指導要請及び報道機関に対し公表する組合活動を行うことが決定しましたのでご了承ください。尚、組合員個人の意向としては、貴社が早期解決の意思がある場合に限り、和解をし、当労働組合による外部機関への働きかけ等について、自粛するよう求められておりますので、当労働組合もこれを尊重する方針であることを付言致します。

記

- 1 日 時：平成 30 年 9 月 20 日（木）もしくは 9 月 21 日（金）18 時から
- 2 場 所：貴社内会議室または貴社近隣の会議室
- 3 出席者：貴社：問題解決権限を有する役員等
当組合：労働組合法第 6 条による関係者
- 4 団交案件：
 - ① 講習受講費用の支払い義務に関し不存在について
 - ② 退社したことに伴う人員確保費用の支払い義務に関し不存在ことについて
 - ③ ハラスメント規定による精神的苦痛等により退社したことに伴う再就職までの賃金相当額及び慰謝料等の支払要求について

通 知 書

乙第6号証

前略 当職はグランティア株式会社（以下「通知人会社」という。）から委任を受け、本書を差し上げる次第です。

首都圏青年ユニオン連合会なる団体（以下「貴団体」といいます。）作成の平成30年8月20日付け通知書及び同年9月15日付け団体交渉申入書に対して、以下の通り回答します。

- 1 結論から申し上げますと、貴組合の要求には一切応じません。
- 2 通知人会社では、確かに研修費用の返還が規定されていますが、「ハラスメント規定」などと言われるような規定ではありません。

本件における研修費用とは、フランチャイズ本社から「頭蓋骨小顔矯正施術」という特別な技能を教わるための費用であり、通知人会社が従業員の代わりに立て替えて支払っている費用になります。よって、本来従業員としては通知人会社に返済する必要がある費用ですが、1年以上勤務していただいた従業員についてはその返済を免除しているに過ぎず、退職を制限する趣旨で定めているものではありません。

また、返済を免除する条件として掲げているのは、あくまで1年間の就労であり、決して理不尽な拘束を強いるものではありません。さらには、事前の面接の際にご本人からご了解いただいているルールでもあります。

以上から、研修費用の返還は、合理的な理由によって規定されているものであり、「ハラスメント規定」などと言われるような規定ではありません。

- 3 次に、貴団体の組合員とされている[REDACTED]（以下「[REDACTED]」といいます。）の退職の経緯について、「精神的・肉体的にも限界まで追い込まれ、出社することが不可能な状態に至り、退社する必要が生じ、退社をした」とご主張されておりますが、全くの事実無根です。

[REDACTED]は、[REDACTED]と別れることになり、居住先を失ったことから、[REDACTED]に帰るために退社したものです。さらには、[REDACTED]は、何らの引継ぎもなく、突然出社しなくなったことから、通知人会社では大きな混乱が生じ、そのために人員確保費用が発生しました。なお、退職の経緯については、[REDACTED]とのラインでのやりとり等、明確な証拠が残っております。

- 4 以上のとおり、研修費用の返還を定める規定は、「ハラスメント規定」などと言われるような規定ではなく、[REDACTED]が退職された経緯についても全くの事実無根です。

貴団体は、メディアや労働基準監督署への通報を予告した上、金200万円という明らかに法外な慰謝料を請求されており、これはただの“脅し”であり、不当な金銭要求です。

このような要求に対して、通知人会社としては、一切交渉に応じるつもりはありません。

- 5 ところで、貴団体は、著名な労働組合団体である「首都圏青年ユニオン」と団体名が酷似しております。そこで、「首都圏青年ユニオン」に問い合わせたところ、全く関係のない団体である旨の回答を受けました。さらには、「首都圏青年ユニオン」としても、本件以外にも苦情が入ってきているということで、貴

複写

団体に対して厳正な対応をとるための準備をしているとのことです。

また貴団体の執行委員長である[REDACTED]、書記長である[REDACTED]は、社会保険労務士と司法書士という資格を有しておられ、社会的に高度の規範観念が求められる資格を有しておられます。そのような方々がこのような明らかに不当な“脅し”を行っているという事実は看過し難く、今後このような要求が続くようであれば、各人が士業として所属している団体に対して通報することも予定しております。

6 以上のとおり、通知人会社は、本件に関して貴団体と交渉するつもりは一切ございません。

また、メディアや労働基準監督署への通報についても、明らかに業務妨害行為ないし名誉棄損行為に該当しますので、絶対にお止めください。

以上の警告にもかかわらず、貴団体が通知人会社への不当な要求を止めず、またメディア、労働基準監督署等の第三者への公表等の迷惑行為をされた場合には、通知人会社としては、訴訟等の法的手続、関係機関への通報等、あらゆる手段を用いて徹底的に戦う所存です。

なお、本件につきましては、当職が一切の委任を受けておりますので、今後の一切のご連絡は、当職宛にいただきますようよろしくお願い申し上げます。

取り急ぎ要件にて失礼致します。

草 々

平成30年10月10日

〒231-0021

横浜市中区日本大通18番地

KRCビルディング5階

日本大通り法律事務所

グランティア株式会社代理人

弁護士 辻 居 弘 平

電 話 045-664-5291

FAX 045-664-5292

複写

〒108-0073

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

執行委員長 [REDACTED]

書記長 [REDACTED]

組合員 [REDACTED]

複写

(付記)

差出人 〒231-0021

神奈川県横浜市中区日本大通18番地KRCビル5階

弁護士 辻居弘平

受取人 〒108-0073

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

執行委員長 [REDACTED]

郵便認証司

30.10.10

この郵便物は平成30年10月10日
第12467922832号書留内容証明郵便物
として差し出したことを証明します。

日本郵便株式会社

受付通番：2018101017204700100000号

2 / 2頁

東京
30.10.10
12-18





=簡易書留=

〒231-0021
神奈川県横浜市中区日本大通18番地
KRCビル5階

複写



弁護士 辻居弘平様



461 - 83 - 25874 - 1

〒137-8799
東京都江東区新砂2-4-23

日本郵便株式会社 新東京郵便局

複写

複写

複写

複写

複写

複写



受付通番：2018101017204700100000 号



平成30年10月22日

：
グランティア株式会社代理人
日本大通り法律事務所
弁護士 辻居弘平 殿

首都圏青年ユニオン連合会
本部

東京都港区三田1-7-1 パークコート麻布十番ザ・タワー1608
赤坂支部

東京都港区赤坂4-1-1 SHIMAビル6階
マレーシア支部

UNIT NO.2-22-2、

The Ritz-Carlton Residence Kuala Lumpur, Laman Sentral Berjaya,
No. 105、

Jalan Ampang 50450 Kuala Lumpur.

カンボジア支部

253, NA, NA, Sansam Kosal Pir, Boeng Tumpun1, Mean Chey, Phnom Penh

執行委員長

組合員

回 答 書

貴殿より送付いただきました平成30年10月10日付「通知書」に対し、以下の通り回答します。

1. 研修費用について

まず、貴殿によれば、研修費用に関し特別な技能を教わるための費用であり、本来であれば組合員(以下、「 」)と申します。)が支払うものをグランティア株式会社(以下、「会社」と申します。)が代わりに立て替えて支払っている費用であると主張しております。この前提として会社は、 が任意に当該研修を受講したものと前提認識でおられるかと存じますが、当該研修は明らかに貴社からの指示で受講したものであって、客観的に見ても研修が に対する優遇措置として行われたものでないこと、従業員の中から希望者を募ったものなど任意性は存在しないこと、研修費用が合理的な実費の範囲内ですらないことから、費用の性質は会社が講習を希望する従業員に対する訓練費用の立替金などではないことは明らかです。また、立替金を返済す

るときは何時でも退職することができることが説明等も一切なされておらず、むしろ実質的に退職の自由を阻害する規定まで存在し、会社においては[REDACTED]に限らず退職の自由を制限する意思があることは明らかです。

この点、判例によれば「労働基準法第16条が使用者に対し、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をすることを禁じている趣旨は、右のような契約を許容するとすれば労働者は、違約金又は賠償予定額を支払わされることを虞れ、その自由意思に反して労働関係を継続することを強制されることになりかねないので、右のような契約を禁じこのような事態が生ずることを予め防止するところにあると解されるところ、当該契約がその規定上右違約金又は損害賠償の予定を定めていることが、一見して必ずしも明白でないような場合にあっても、右立法趣旨に実質的に違反するものと認められる場合においては、右契約は同条により無効となるものと解される。そして、当該契約が同条に違反するか否かを判断するにあたっては、当該契約の内容及びその実情、使用者の意図、右契約が労働者の心理に及ぼす影響、基本となる労働契約の内容及びこれとの関連性などの観点から総合的に検討する必要がある。

(中略) 本件契約における従業員に対する指導の実態は、いわゆる一般の新入社員教育とさしたる逕庭はなく、右のような負担は、使用者として当然なすべき性質のものであるから、労働契約と離れて本件のような契約をなす合理性は認め難く、しかも、本件契約が講習手数料の支払義務を従業員に課することにより、その自由意思を拘束して退職の自由を奪う性格を有することが明らかであるから、結局、本件契約は、労働基準法第16条に違反する無効なものであるという他はない。(サロン・ド・リリー事件―浦和地判昭61・5・30)」と判示されています。一方、返還合意を有効と認めた判例には、ピアノ調律者養成所に入所する月謝に関し純然たる貸与契約として定められたものであり、同人らが養成所を卒業して会社へ入社する際締結した貸与契約と雇用契約は別個の契約であって、労働者は退所後会社に就職しないことも、就職後退職することも自由であった上、月謝の額も特に不合理な金額ではない等の事実を照らし、労働基準法第16条に違反せず有効であるとしています(河合楽器製作所事件―静岡地判昭52・12・23)。そもそも[REDACTED]の場合、純然たる貸与契約の合意ではない上、研修費用に関し労働契約に密接に関連するものであり貸与契約は成立していないことは明らかですが、貴殿の主張に譲歩したとしても、司法判断は技能研修に際しての費用貸与に関する裁判例として、会社が海外留学等を職場外研修の一つと位置づけ、業務命令とし派遣を命ずるもので、研修費返還の合意が研修終了後の勤務の確保を目的とし期間内の退職者に対する制裁の実質を有するものであれば、労働基準法16条に違反とするとする判決(新日本証券事件―東京地判平10・9・25 労判746号7頁)があり、また、研修員が研修期間

中又は終了後5年以内に退職する場合、会社が負担した費用を返済させる規定があった事案においては、実態は社員教育の一態様ともいえるうえ、研修期間中は原告の業務にも従事していたのであるから、その派遣費用は本来原告が負担すべきものであり、被告に負担の義務はない。右合意の実質は、労働者が約定期間前に退職した場合の違約金の定めに当たり、労働基準法16条に違反し無効であるとする判決（富士重工業事件―東京地判平成10・3・17）が存在しています。このように、今日までの裁判例は、研修費用などの貸与契約等が労働基準法16条に違反するかどうかを①研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借の有無 ②研修・留学参加の任意性・自発性 ③研修・留学の業務性の程度 ④返還免除基準の合理性 ⑤返済額・方式の合理性等を総合的に勘案し判断しており、そこでは貸与契約等の対象である研修等が「職業訓練の一環」か「自己が費用負担すべき研修」かが判断基準とされ、貸与契約等の目的の「業務性」の認定が決め手とされる傾向にあることは明らかです。言い換えれば、研修内容が業務との関連性が薄く労働者個人の利益性が強い場合には、使用者は労働者に対して費用を請求できる判例が多く、他方、業務との関連性が強く労働者個人としての利益性が弱い場合には、使用者は労働者に費用を請求できる可能性は低くなると解されています。これに照らし合わせると、実質的に当該研修が入社の条件として位置づけられ、XXXXXXXXXXは研修内容に関し会社で勤務時以外に使用機会も全くないことから、会社の業務遂行に不可欠な研修であり、会社が研修の受講を命じた事は客観的に見ても明白です。研修費相当を貸与する合意もなければ、貸与を受ける理由も一切なく、当該研修は職業訓練の一環を超えて、入社において必須の位置づけであり、XXXXXXXXXXにおいて「自己が費用負担すべき研修」でないものであることは明らかです。さらに、会社がフランチャイズ本社から研修を受けなければならないのは、会社とフランチャイズ本社との契約上の事柄であり、そのことは労働者に一切関係なく、研修費用を労働者負担とする合理性すら一切存在しません。

XXXXXXXXXXは、会社の当該違約金の定めがあったために自由意思による退職を阻害されたことより、精神的・肉体的に限界に達し2か月で退社を余儀なくされましたが、研修費用として30万円を請求するとXXXXXXXXXXが労働者として勤務して受領した給与とほぼ同額になり、このことは会社が労働者から労働力のみを搾取する行為であり極めて悪質と言わざるを得ません。さらに、事前の面接の際に研修費用の支払い義務があることに関し了解を得ているとありますが、これから勤務するにあたって同意をしなければ、勤務できないという自由意思が奪われた制限下での同意であり、さらには会社内情の不明な状況での同意であり、このことをもって了解を得ているとの主張は成り立たないものです。以上の通り、会社の研修は、自企業における業務遂行の一環として受講させる必要の

ある研修であり、さらには、一定期間の勤務を拘束する性質のものであり、労働基準法第16条違反になることは明らかであります。つまり、会社の研修について、使用者として当然なすべき性質のものであり、労働者に負担を強いること自体が失当です。このような背景の中で引き続き同様の回答をなさるであれば、貴殿の主張する「特別な技能」が業務以外で利用できる資格ないしはスキルであるのか、また、会社においてフランチャイズ系列店からの移転等を除き、「特別な技能」研修を受講せず雇用されている労働者がいるのか及び具体的な法的根拠及び客観的事実をお示しください。

2. 雇用関係の終了について

さらに、貴殿は、[]と会社代表者とのLINE内容から退社理由に対し事実と異なるとの主張をしています。たしかにLINE上において、[]は表面上、貴殿主張の通りのことを伝えておりますが、[]は本来支払い義務のない研修費の支払いを迫られ生活上の負担が大きく辞めざるを得なかったこと、明らかに労働関係法令が遵守されないことが予期され将来に向かって発生し、さらなる人権侵害を回避するため早期に辞めざるを得なかったこと、代表の冷淡な態度に恐怖があったこと及び法律知識のなさから支払う旨の返答及び精神的・肉体的に追い込まれ、一連の経緯によれば真意を伝えれば会社代表者らより、あらゆる手段でさらに追い詰められることは明らかであったことから、本来の退社理由とは異なる回答をしたものに過ぎません。前述の通り、退社を制限する趣旨の規定があったため、[]は悩みに悩んでどうしようもなく出社をできずにいた中での発言であり、本来の理由を伝えると、会社からなんて言われるか恐怖であったこと及び退社ができなくなるのではないかと考えての発言であります。つまり、会社が作り上げた環境により、退職せざるを得なかったものであり、実質的には[]の申し出による退職でないことは明らかです。

3. 人員確保による損害賠償金請求について

以前通知しました通り、人員確保に関する労務管理は、使用者である会社がすべきものであります。さらには、人員確保費用は本来であれば、[]に対する給与であり、[]が支払う性質のものではございません。貴社が主張する[]に人員確保費用につき請求する法的根拠をご提示ください。

4. 慰謝料請求について

また、[]は、精神的に安定しないことより、現在においても再就職の

目途が立たず、自宅に引きこもる日々が続いております。また、肉体的にも会社の業務中における施術の影響により、何もしていなくても退社後1か月間毎日、親指に痛みを伴い、現在においても指を曲げると違和感・痛みを伴うことがあります。明らかに業務中における労働災害であることから、労働基準監督署に対し、労災申請の手続きを行うことを視野に入れており、他方で当組合が会社に対し慰謝料として請求した200万円につき、会社のハラスメント規定により[]が上記の状況に陥った結果、再就職するまでの期間における賃金相当額の保障及び精神的損害が生じたこと及び親指に痛みが生じたことに対する会社としての安全配慮義務違反としての損害を包含していること等を理由に会社へ各種請求及び要求を行う事に関し、何ら法外なものではありません。早急に[]の給与振込口座にお振込いただくことを要求します。

その上で、当組合は憲法第28条によって保障されている労働組合として根拠を伴った正当な活動を行っているにも関わらず、貴殿においては、当組合の主張・活動に対して不当な金銭要求であるとの認識をしておられ、200万円の慰謝料請求について、「明らかに法外」と述べています。この点、司法判断では、判断要素や各種の事情が違えど慰謝料という概念では数円程度から数千万円もの慰謝料が容認された判例が無数に存在する中、当組合の請求等に対する精査及び正確な事実確認もせず200万円を「法外」と述べる根拠について説明を求めます。

さらに当組合の請求及び要求について、「ただのおどし」とまで断定、断言をされております。「おどし」とは、脅迫、恐喝を当組合が行っているとの当然解釈できるものであり、当組合の通知書1通のみをもって当組合の活動が恐喝にあたり、刑法等に該当するかのような、まるで犯罪者であるかの如く断言されている点について、当組合として到底聞き捨てなるものではありません。弁護士という非常に高度な法知識を有される貴殿が、当組合の一連行為について刑事訴追される可能性があるかのような回答は、十二分に客観的事実及び法定根拠を有した上でのご主張であることと存じます。ついては、本件[]の救済とは少々別の議論として、当組合が「非常に恐怖」を覚えるものであって心中穏やかにおらず、今後の当組合の活動を制限せざるを得ない可能性を内包するものと認識しております。つきましては当組合の通知書1通を以て「おどし」と断定した具体的な法的根拠をお示しください。

貴殿は弁護士という「資格を有しておられ、高度な法知識に加えて社会的に高度な規範観念が求められる資格を有しております」が、この点、弁護士法の第一条においては「弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。」とあり、第二条では「弁護士は、常に、深い教養の保持と高い品性の陶やに努め、法令及び法律事務に精通しなければならない。」と規定され、さら

に弁護士職務基本規程第五条では、「弁護士は、真実を尊重し、信義に従い、誠実かつ公正に職務を行うものとする。」と規定されていることは貴殿も周知の通りです。しかしながら前述の通り、当組合が法的根拠を以て行った要求及び請求に対し、まるで違法行為を行っているかの如く断言を行っている点について、貴殿がいかなる法的根拠に基づいた主張であるか説明がなされない限り、これらの法規定等に抵触する可能性があると考えており、具体的かつ客観的事実について回答を求めます。

5. 当組合の執行役員等に関する貴殿の追及について

貴殿は、当組合執行役員が社会保険労務士及び司法書士としての資格を有するとの理由により各士業会に対し通報されるとのことです。しかしながら、釈迦に説法ながら憲法第22条により、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」と規定されていることは周知の通りであり、当然国家資格者等であることを理由に職業選択の自由が侵害されることはなく、一事業家として種々の事業を行う中、その一環として社会的弱者にあたる労働者を守る活動をしております。当組合の執行役員が社会保険労務士及び司法書士の資格を有する事すら通知していないにも関わらず、勝手に他の職業に従事していることを調べ上げ、さらに労働組合として要求を行っていることを理由に各人が所属している団体に対して通報することまで言及されております。これらは当組合の弱体化を狙う目的と考えられ、そのことは[REDACTED]の権利主張や団体交渉等を行う権利を明らかに侵害するものです。

そもそも当組合は、従来の労働組合、特に合同労組のあり方、すなわち、①世間では退職後の従業員から未払い賃金請求が多くなされている中で、在職中や在職を求めらるならまだしも、職場復帰等を全く目的とせず、弁護士ではない労働組合がこのような請求を代理しており、これが組合費だけであればまだしも組合員から成功報酬をもらっていることは単なる法律行為の代理であり非弁行為の可能性が高く、事実上も組合員から弁護士よりも高額な報酬をもらうことで組合員の権利を侵害しているのではないかという点、及び、②従来のユニオンショップ協定は従業員が組合費の負担に耐えられず労働組合を辞めたい場合にも会社はこの従業員を解雇しないとイケないという、いわば労働組合の保身にもなりかねない協定の在り方の二点を問題視しております。そこで、当組合は、全ての組合員から組合費及び成功報酬等如何なる名目での金銭等を全くいただかず、社会的・経済的弱者の救済を最優先すること及び全く真逆のユニオンショップ協定を推進し、具体的には、従業員がユニオンを脱退することをもって会社は解雇してはいけない新しいユニオンショップ協定を締結し、組合員の経済的負担を取り除いていくことを当面の理念、目的としております。

本件のように、社会保険労務士及び司法書士の業務範囲外の事柄を、当該の肩書を示すことなく行っていることに、貴殿が所属団体に通報までされる根拠、妥当性はどのようにお考えでしょうか。高度な法知識を有する貴殿が所属団体の通報まで予定されるということは、当然に法的根拠を有してのご発言でしょうから、当組合の執行役員は、生活基盤を失う大きな恐怖を覚えているところであり、現段階から士業としての活動を制限し、各顧問先企業等との契約解消も視野に入れざるを得ないものです。貴殿の説明次第では、当組合の執行役員個人の職業選択の自由の侵害する可能性が内包し、さらには当組合の弱体化を狙ったものと判断される可能性もあるため、「当組合の執行役員が社会保険労務士及び司法書士としての行為であると判断した根拠と理由」と「憲法によって保障されている組合の正当な行為が単に社会保険労務士及び司法書士の資格を有することを以て、労働組合としての活動が制限される根拠」を具体的にご回答ください。

6. 労働基準監督署への申告等を「絶対に止める」よう求めていることについて

貴殿によると本件に関する事実を労働基準監督署へ通知することについて、明らかに会社に対する「業務妨害行為」ないし「名誉棄損行為に該当」とあり法令に抵触することを断定されております。再度釈迦に説法ですが、労働基準法第104条を根拠に労働基準監督署に対し申告をすることは法律によって認められている正当な権利であるにもかかわらず、これらが法令に抵触し、制限をかけるような主張は、正当な組合活動を阻害するものであり、当組合に対する支配介入そのものであることは明らかです。当組合としては早期解決を望んでいるにもかかわらず、貴殿がそのようなご主張なさることで、同法第104条により、調査能力を有する労働基準監督署に申告をせざるを得ない状況であると認識しております。このように貴殿及び会社から明確な法的根拠もないご主張ばかりであり、誠実に団体交渉する意思がなく、不当労働行為に該当することは明らかですので、具体的な説明、法的根拠の提示を求めます。

7. 「首都圏青年ユニオン」との関係について

名称が異なることから明らかなように、全く別の組織であり何ら関係性を有するものではありません。当組合の連絡先まで記載しているにもかかわらず、名称が類似をしていることだけを以て首都圏青年ユニオンへ問い合わせまでを行っていること自体、当組合としては不可解と言わざるを得ないものです。

8. 団体交渉拒否について

貴殿は、当組合との団体交渉について慰謝料の請求が法外であり脅しであること、当組合の執行役員が国家資格を保有していることを理由に団体交渉を拒

否していますが、明らかな不当労働行為に該当するものです。断固として抗議し、再度団体交渉の開催を要求致しますので、11月14日から11月16日の間で10時から17時の間で2候補の開催日時候補を提示するよう求めます。開催時間等の詳細は日時が確定した後、通知致します。

9. 小括

以上、当組合からの要求事項に対し、本書到達後7日以内に書面もしくはメール (info@8107helpdesk.work) にてご回答ください。(書面の場合には本部あるいは赤坂支部へ送付いただきますようお願い致します)

なお、当組合からの通知書及び団体交渉申込書に対し会社より期限及び相当期間経過後も何ら音沙汰がありませんでしたので、平成30年10月10日、東京都労働委員会にて団体交渉する意思がないものとして不当労働行為の申立てを行い、平成30年(不)第76号にて受理されましたことも併せて通知します。ただし、労働委員会への救済申し立てが行われたことを以て、当組合の要求等に回答する義務が免除されるものではないため、誠実に当組合に対する回答を行うようお願い申し上げます。

以上



辻居弘平

差出人: 辻居弘平 <k-tsujii@jpodr.jp>
送信日時: 2018年11月1日木曜日 16:41
宛先: 'info@8107helpdesk.work'
CC: 'n-kato@jpodr.jp'; '辻居 弘平'
件名: グランティア株式会社代理人の辻居です。
添付ファイル: 20181101163210.pdf

首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長 様

お世話になっております。
グランティア株式会社の代理人の辻居と申します。

頂戴した回答書に添付のとおり回答させていただきます。
お手数ですが、受領されましたらその旨メールいただけると幸いです。

よろしくお願い致します。

〒231-0021

横浜市中区日本大通 18 番地 KRCビルディング 5 階

日本大通り法律事務所

弁護士 辻居弘平

TEL 045-664-5291

FAX 045-664-5292

(11/17 付添付 → 2018.11.17
2018.11.17 → 2018.11.17
11/17 KRC 2018.11.17)

回 答 書

前略 当職はグランティア株式会社（以下「通知人会社」という。）から委任を受け、本書を差し上げる次第です。

貴団体作成の平成30年10月22日付け「回答書」（同年10月25日受領）に対して、以下のとおり、回答します。

1 研修費用について

(1) 当該研修は任意のものではなく、基本的に従業員には全員受けていただいております。

もっとも、まず研修を受けていただくことは、面接の際に明確に説明しております。また、仮に1年以内に退職される場合には、その研修費用は自己負担となることも説明しており、それをご了解いただいた方のみ入社していただいております。このことは、[]が同意書に署名捺印されていることから明らかです。

当然、[]としては、通知人会社に入社しないという選択もあったわけですが、同意書に署名捺印し、入社することを選択されました。

(2) ところで、研修の内容である「頭蓋骨小顔矯正施術」は、フランチャイズ本部で研究を重ねて開発された技術であり、企業秘密に該当する重要な情報です。

しかし、残念ながら、入社して「頭蓋骨小顔矯正施術」の技術だけ学び、その技術を用いて自らエステを開業している元従業員の方も多々いらっしゃいます。これでは、通知人会社の命とも言える技術が簡単に流出してしまい、通知人会社の経営は成り立ちません。通知人会社の経営が立ち行かなくなれば、従業員も露頭に迷ってしまいます。

このような事態を防ぐためにも、企業秘密の管理は重大な至上命題であり、仮に早期に退職される従業員の方には、少なくともその対価を支払っていただく必要があると考え、このような規定をしております。

(4) 勿論、通知人会社としても、退職を著しく制限することが許されないことは重々承知しています。しかし、あくまでバランスの問題です。

その点を考慮し、通知人会社では、1年以内という非常に短期で退職される方に限定して、研修費用を自己負担とさせていただくというルールにしております。当然、従業員に不意打ちにならないように、面接時に説明し、予め同意を得ていることは前述したとおりです。

(5) 尚、貴団体は、浦和地判の事例を根拠として挙げられていますが、本件とは全く事情が異なります。

まず、浦和地判の事例では、「万一、私が、会社からの色々な指導を自分の都合でお願いしているにもかかわらず勝手わがままな言動で会社側に迷惑をおかけした場合には」と期間の定めがない非常に抽象的な条件の下、「入社月にさかのぼり1か月につき金四万円他の講習手数料」を支払うことになっており、長く働けば働くほど大きい金額を請求される非常に過酷な仕組みになっております。しかし、本

件では、1年以内に退職した場合と条件が明確ですし、その場合にお支払いいただくのはあくまで研修費用30万円（税抜）のみです。

加えて、浦和地判の事例では、従業員の給与は月9万円程度という過酷の労働環境であり、この点でも本件と異なります。

また、浦和地判の事例で問題となっている講習内容は、洗髪、接客、他の美容師のサポート等の美容室で勤務する上で一般的に必要な技能の研修ですが、本件は、通知人会社がノウハウを有する「頭蓋骨小顔矯正施術」という特別な技能を教えるものであり、浦和地判の講習内容と明らかに性質が異なります。

最後に、浦和地判の事例では合意に至った経緯も問題になっていますが、本件は、この点が問題となる事案ではありません。すなわち、通知人会社は、[REDACTED]に対して、研修費用の扱いを明確にご説明し、ご納得していただいた上で、同意書に署名捺印いただいているものですので、その経緯は問題となる要素はございません。

以上のとおり、本件は、浦和地判の裁判例とは全く事情が異なるものであり、以上の個別の事情を考慮すれば、本件における研修費用の返還合意は有効なものです。少なくとも一律に無効とされるようなものではありません。

(6) さらに、通知人会社では、1年以内に退職されるという従業員について、必ず研修費用の支払いを強制するという方針はとっていません。すなわち、中には本当にやむを得ず退職される方もいらっしゃるため、その場合には、返済する金額や方法を協議する運用をとっております。

この点、[REDACTED]からは、[REDACTED]と別れて、住む家がないので[REDACTED]に帰るという理由だけ説明されており、研修費用の支払いについて何か相談されたことはございません。さらに、[REDACTED]は、出勤予定日に突然音信不通になり、急遽他の従業員を駆り出す事態になっています。

このような[REDACTED]に対して、通知人会社代表が、「社会人としていかなる理由があろうと連絡をしないのはよくない。」と注意し、厳しい態度を示したかもしれませんが、他の従業員に示しがつかなくなってしまう以上、通知人会社代表の対応は、経営者として当然の対応をしたにすぎません。

もし、[REDACTED]が本当に辛くて退職したかったのであれば、通知人会社の代表をはじめ、店長や他の従業員が相談することは可能だったはずですが、それにもかかわらず、突然音信普通になり、さらには「[REDACTED]と別れたので[REDACTED]に帰ります。」という従業員に対して、何らやむを得ず退職したという事情がない以上、規定とおり研修費用の請求をするのは当然ではないでしょうか。通知人会社としては非常に残念に思っています。

(7) 以上のとおり、研修費用の返還規定は有効であり、少なくとも、「ハラスメント規定」などと言われるような規定ではありません。

2 退職の経緯について

[REDACTED]は、通知人会社を2箇月で退職しておりますが、退職の経緯は以下のとおりです。

(1) まず、平成30年5月28日、[]はシフトが入っていましたが、突然音信不通になり、連絡をとることができなくなりました。この時、一緒にシフトに入っていた従業員が、「[] どうした?」、「何かあった?」と心配する連絡をしましたが、[]からは返答がありませんでした。

(2) これを受けて、店長は、通知人会社代表者に連絡を入れ、急速代わりに出勤してくれる従業員を呼ぶことになりました。

結局その日一日、[]から連絡はなく、他の従業員からも[]を心配する連絡をしていますが、[]は一切反応していません。

(3) ようやく[]から連絡があったのは、その日の夜10時過ぎであり、店長に対して、連絡ができなかった理由を説明しております。具体的には、「[]と別れて家を追い出されて携帯充電ないままでした。本当に申し訳ないです。」と説明しています。その後、[]は、通知人会社代表者やその他のスタッフに対して心配かけて申し訳ない旨の連絡を入れています。

(4) なお、貴団体は、回答書の中で「LINE上において、[]は表面上、貴殿主張の通りのことを伝えておりますが[]は本来支払い義務のない研修費の支払いを迫られ生活上の負担が大きく辞めざるを得なかったこと、明らかに労働関係法令が順守されないことが予期され将来に向かって発生し、さらなる人権侵害を回避するため早期に辞めざるを得なかった・・・」と退職の理由を説明されています。

しかし、そもそも通知人会社が研修費用を請求したのは、上記一連の騒動の後、[]から退職の申し入れがあったために研修費用の請求をしているものであり、「支払を迫られ・・・辞めざるを得なかった」というのは明らかに順番が逆であり、退職の理由になっていません。

また、仮に上辺の理由として説明する場合、「[]と別れて家を追い出され、携帯充電がなかった」という明らかに自己責任を追及されるような理由は選択するのは不自然です。本当に正直な理由であったからこそ、このような退職理由になっていることは明らかです。

(5) さらに、貴団体は「明らかに労働関係法令が順守されないことが予期され・・・さらなる人権侵害を回避する」などと、通知人会社が違法行為を繰り返しているかのような主張をされていますが、通知人会社では、残業も殆どなく（当然、残業代は全て支払っている）、常にクリーンな労働環境に努めてきており、全く根拠を欠いております。

結局、貴団体が主張する違法行為とは、1年以内に退職する従業員に研修費用の返還を求める規定が存在するという点だけであり、あたかも通知人会社が違法行為を繰り返しており、就労するだけ精神的苦痛を受けるような会社であるかのような主張は看過し難いものです。

(6) 以上から、貴団体のご主張されている退職理由は何ら説得的なものではなく、[]の退職理由は、ご本人が説明しているとおり、[]と別れて、[]に帰るため」という自己都合によるものであることは明らかです。

3 人員確保による損害賠償金請求について

元々シフトが組まれていたにもかかわらず、[]が無断欠勤したために急遽余計に人員確保が必要になったものです。[]には労働契約上の義務違反があることは明らかであり、それによって発生した損害については賠償していただく必要があります。

以上のとおり、労働契約上の義務違反に基づき損害賠償請求するものであり、決して不当な請求ではありません。

4 慰謝料について

当方が不当な要求であると主張する根拠をご説明します。

当然の前提ですが、慰謝料の請求が成立するには、①不法行為、②損害の発生、③①と②の因果関係の3つを少なくとも主張立証する必要があります。そして、ご存知だと思いますが、立証責任は請求する側にあります。すなわち、請求する側は、これらの事実を請求の根拠として主張立証する必要があります。このような主張立証なく金銭的な要求をすれば、それはただの金銭的な要求にすぎません。

まず、①については、ご主張を拝見する限り、「ハラスメント規定があること」だと推察しますが、当該規定が到底ハラスメント規定と言われるようなものではないことは前述したとおりです。よって、研修費用の返還を求めているという点だけで、安易にハラスメント規定と断じていることは非常に疑問があります。

次に、②についてです。ご存知だと思いますが、ハラスメントによる慰謝料の金額として、200万円は相場と比して余りに高額であり、当然このような請求をする以上、この金額の根拠を示す必要があります。しかし、貴団体の主張では、“退職を制限され、肉体的精神的に追い込まれた”と抽象的な主張だけが羅列され、なぜここまで高額な慰謝料が算出されているのかが分かりません。特に、本件では、蝦名氏はわずか2か月で退職されており、なぜこの短期間でそこまでの精神的苦痛になったのか、何らの説明もありません。

最後に、③についてです。そもそも、「退職を制限するハラスメント規定がある＝精神的苦痛を受ける」わけではありません。ハラスメント規定と精神的苦痛を繋ぐ事実が必要です。具体的には“現に不当に過酷な労働環境に置かれ、退職したいにもかかわらず、退職を制限する規定によってその環境から脱することができない”という状況があって初めて精神的苦痛に繋がります。貴団体の主張には、この点が致命的に欠けています。前述したとおり、通知人会社の労働環境はクリーンであり、職場の人間関係も良好であったという認識です（他の従業員からの事情聴取もさせていただきました）。よって、就労しているだけで精神的苦痛を受けるような過酷な状況にはなかったはず（特に本件では[]はわずか2か月しか勤務されておりません）。このような状況の中、研修費用の返還を求める規定が[]の多大な精神的苦痛の繋がった経緯は不明であり、請求の根拠を明らかに書いています。

以上のとおり、貴団体の請求は、その根拠となる事実の主張、立証を著しく欠いたまま、相場より明らかに高額な慰謝料を請求し、さらには、支払をしないと公に公開する旨の通告までされており、この点で不当な要求であると指摘している次第です。会社代表者も人間です。このような要求を受けた場合、

決してやましい点がなくとも精神的に追い詰められますし、通知人会社代表者としては“脅し”と捉えても仕方がないと考えます。

5 「組合の執行役員等に関する貴殿の追及について」について

通知書に記載したとおり、“不当な要求”が続くようであればという可能性の話です。仮にあくまで慰謝料の支払いを求められるのであれば、不当な要求ではないという根拠、すなわち請求を根拠づける具体的な根拠をご示しいただければと思います。

ところで、あくまで通知人会社の代理として通知しているものであり、この点について当職らが主導するという趣旨ではありませんので、念のため申し上げます。

6 団体交渉について

あくまで一従業員の慰謝料請求の問題であり、本来個別的紛争として、労働審判や訴訟で解決すべきものと考えております。もっとも、当職らとしても早期に解決を図りたいと考えておりますので、通知人会社の代表者と協議の上、貴団体の申し入れに応じます。

もっとも、14日～16日はどうしても都合がつかないため、日程を再度調整させていただきたいです。19日一日、20日午前はいかがでしょうか。時間が空くと予定が入る可能性があるため、取り急ぎ日程だけご回答いただければ幸いです。また、椅子の準備等もごさいますので、ご参加される人数についても事前にご教示ください。よろしくお願い致します。

草 々

平成30年11月 1日

〒231-0021

横浜市中区日本大通18番地

KRCビルディング5階

日本大通り法律事務所

グランティア株式会社代理人

弁護士 辻 居 弘 平

同 加 藤 尚 敬

電 話 045-664-529

FAX 045-664-529

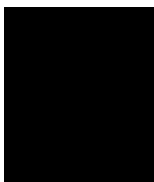


〒108-0073

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

執行委員長
書記長
組合員



平成31年3月15日

グランティア株式会社代理人
みなとみらい総合法律事務所
弁護士 辻居 弘平 殿
弁護士 加藤 尚敬 殿

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

書記長

組合員



団体交渉開催の申し入れについて

労働組合法第7条-3に基づき、団体交渉の開催を下記のとおり申し入れます。

- 交渉項目：①講習受講費用の支払い義務に関し不存在について
②退社したことに伴う人員確保費用の支払い義務に関し不存在について
③ハラスメント規定による精神的苦痛等により退社したことに伴う再就職までの賃金相当額及び慰謝料等の支払要求について
- 交渉日時：2019年3月26日（火）午後、4月8日（月）のいずれか。
開催日時については、貴殿ら指定の候補日時から決定いたします。
- 開催場所：貴社内会議室または貴社近隣の会議室（東京都内でも可）
- 出席者：貴社：問題解決権限を有する役員等
当組合：労働組合法第6条による関係者
21
- 回答期限：団体交渉開催候補日時については、2019年3月22日（金）までに書面にてご回答ください。

以上

神奈川県横浜市西区岡野一丁目9番13号
 グランティア株式会社

会社法人等番号	0200-01-118772
商号	グランティア株式会社
本店	神奈川県横浜市西区岡野一丁目9番13号
公告をする方法	官報に掲載してする。
会社成立の年月日	平成28年11月16日
目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. エステティックサロン、リラクゼーションサロン、リフレクソロジーサロン、ビューティーサロン、アロマテラピーサロン、マッサージサロン及び整骨院の経営 2. 美容、リラクゼーションに関するコンサルタント業務 3. 美容、健康に関する情報の提供 4. 健康器具、美容器具、医薬部外品、化粧品、日用品雑貨、サロン備品の卸売及び販売 5. 美容、健康、ライフスタイル等に関するセミナー企画、開催及び運営 6. エステティシヤンの養成及び派遣 7. インターネットを利用した通信販売業 8. カフェ、レストラン、居酒屋等の飲食店経営 9. 住宅及び店舗の内装及び外装の企画、設計及び施行並びにそれらの仲介 10. 前各号に附帯又は関連する一切の業務
発行可能株式総数	1000株
発行済株式の総数並びに種類及び数	発行済株式の総数 20株
資本金の額	金100万円
株式の譲渡制限に関する規定	当会社の株式を譲渡により取得するには、株主総会の承認を要する。
役員に関する事項	<p>取締役 佐瀬隼平</p> <p>東京都台東区元浅草三丁目13番11-501 号ウィルローズ元浅草 代表取締役 佐瀬隼平</p>
登記記録に関する事項	<p>設立</p> <p style="text-align: right;">平成28年11月16日登記</p>

*下線のあるものは抹消事項であることを示す。

乙第 11 号証

お問い合わせ | 店舗案内 | 料金 | 予約 | 会社概要

店舗検索 | 渋谷区で小顔矯正エステ | 予約 | 店舗案内 | お問い合わせ

ご予約はこちら

店舗案内 | 店舗のご案内 | 店舗一覧 | サロン一覧 | お問い合わせ

サロン一覧

ホーム > サロン一覧



グレースフィオーレ表参道店の詳細を見る

グレースフィオーレ表参道店

東京都渋谷区神宮前3-14-17 赤須ビル81F
03-6455-4325
10:00~21:00
銀座線・千代田線・半蔵門線「表参道駅」徒歩8分
千代田線・副都心線「明治神宮前駅」徒歩8分
山手線「原宿駅」徒歩10分

施術について

- 顎下垂矯正とは
- 施術までの流れ
- コース・料金
- キャンペーン情報
- ご予約はこちら

グレースフィオーレ銀座店

東京都中央区銀座1-5-2 ギンザファーストビル4F
03-6228-7778
10:00~21:00
有楽町線「銀座一丁目駅」徒歩3分
JR山手線・京浜東北線「有楽町駅」徒歩6分
都営浅草線「宝町」徒歩7分

サロンについて

- サロン一覧
- よくある質問
- メディア掲載

グレースフィオーレ銀座店の詳細を見る



グレースフィオーレ恵比寿店の詳細を見る

グレースフィオーレ恵比寿店

東京都渋谷区広尾1-5-9 ミドルリバー広尾102号室
03-6805-1585
10:00~21:00
山手線・中央線・埼京線・湘南新宿ライン「恵比寿駅」徒歩7分
日比谷線「恵比寿駅」徒歩7分

Grace fioreについて

- 会社概要
- 採用情報
- オリジナル商品
- プライベートポリシー
- お問合せ

グレースフィオーレ新宿店

東京都新宿区西新宿7-9-15 新宿ダイカンプラザビズネス清田ビル501号室
03-6279-2225
10:00~21:00
山手線・中央線・埼京線・湘南新宿ライン「新宿駅」徒歩7分
丸ノ内線「西新宿駅」徒歩8分



グレースフィオーレ新宿店の詳細を見る



グレースフィオーレ横浜店の様相を見る

グレースフィオーレ横浜店

神奈川県横浜市西区岡野1-9-13 ポートガーデンII 301号室

045-624-8188

10:00~21:00

JR・私鉄・地下鉄 横浜駅より徒歩7分



グレースフィオーレ福岡大宮店の様相を見る

グレースフィオーレ福岡大宮店

福岡県福岡市中央区大名1-15-30 天神MIEZビル303号室

092-406-5676

10:00~21:00

天神南駅 徒歩7分

赤坂駅 徒歩7分

天神駅 徒歩8分



グレースフィオーレ札幌店の様相を見る

グレースフィオーレ札幌店

北海道札幌市中央区南2条西3丁目11-1 K-23ビル7F

011-596-8619

10:00~21:00

東西線、東豊線、南北線「大通駅」徒歩3分

札幌市電「狸小路駅」徒歩3分



グレースフィオーレ博多店の様相を見る

グレースフィオーレ博多店

福岡県福岡市博多区博多駅前3丁目13-15 リアン博多駅前ビル2F

092-710-5804

10:00~21:00

JR鹿児島本線「博多」駅 徒歩8分

地下鉄空港線「紙園」駅 徒歩9分



グレースフィオーレ心斎橋店

大阪府大阪市中央区心斎橋筋1-1-1 心斎橋クラシック9F

06-6563-7876

10:00~21:00

御堂筋線、長堀鶴見緑地線「心斎橋駅」徒歩1分

グレースフィオーレ 吉祥寺の店舗を見る

グレースフィオーレ 吉祥寺

東京都武蔵野市吉祥寺南町2-4-3 劇団前進座ビル503号室

0422-24-9794

10:00~21:00

JR中央線「吉祥寺」駅 徒歩2分

京王井の頭線「吉祥寺」駅 徒歩2分

グレースフィオーレ 吉祥寺の店舗を見る



グレースフィオーレ 松戸店

千葉県松戸市本町4-4 G K松戸ビル501

047-702-7381

10:00~21:00

JR常磐線「松戸駅」徒歩2分

グレースフィオーレ 松戸店の店舗を見る

グレースフィオーレ 自由が丘店

東京都目黒区自由が丘2-16-24 藤和自由が丘コープ205

03-6876-4492

10:00~21:00

東急東横線「自由が丘」駅 徒歩3分

グレースフィオーレ 自由が丘店の店舗を見る



グレースフィオーレ 麻布十番店

東京都港区麻布十番1-10-3 モンテプラザ麻布801

03-5797-7626

10:00~21:00

東京メトロ南北線「麻布十番駅」徒歩1分

都営地下鉄大江戸線「麻布十番駅」徒歩1分

グレースフィオーレ 麻布十番店の店舗を見る

グレースフィオーレ 京橋店

大阪府大阪市都島区東野田町2丁目8-31 602号室

06-6450-6774

10:00~21:00



No Photo

地下鉄長堀鶴見緑地線京橋駅 / 5 番出口よりスグ
JR京橋駅 / 北口より徒歩 3 分
京阪京橋駅 / 片町口改札徒歩 1 分

グレースフィオーレ 苫小牧店

北海道苫小牧市青雲町1丁目23-15

0144-67-6611

10:00~21:00

双葉3条通りを白老方面へ向かい、苫小牧警察署錦
岡交番の隣

グレースフィオーレ 苫小牧店の詳細を見る

小顔矯正ができるエステサロン「グレースフィオーレ」のサロン情報ご案内


LINE@からのお気軽なご予約も可能です。

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



GRACE FIORE LINE 表参道店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



GRACE FIORE LINE 恵比寿店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



GRACE FIORE LINE 新宿店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



GRACE FIORE LINE 銀座店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



GRACE FIORE LINE 福岡大名店 友だち追加

Reservation

ご予約はこちら

ご希望の地域の店舗に直接お電話、またはWEBからご予約いただけます。
はじめてのお客様も安心してご利用頂けるよう、予約から施術が終わり店舗を
出るまでの流れを分かりやすく掲載しております。
[こちらのページ](#)からご覧ください。

[トップへ](#)

サロン
キャンペーン情報
会社概要

お申し込みまでの流れ
サロン一覧
プライバシーポリシー

コース・料金について
お支払い情報
採用情報

顎骨小顔矯正とは
ビフォーアフター
ご予約はこちら

よくある質問
オリジナル商品
グレースフィオーレ表参店店舗
地図

©2019 GRACE FIORE ALL RIGHTS RESERVED.

お問い合わせ | ご予約はこちら | 店舗情報 | サービス情報 | 料金情報 | 予約システム

ご予約はこちら

店舗情報 | サービス情報 | 料金情報 | 予約システム | お問い合わせ

サロン一覧

ホーム > サロン一覧 > グレースフィオーレ横浜店

グレースフィオーレ 横浜店



神奈川県横浜市西区岡野1-9-13 ポートガーデンII 301号室

045-624-8188

10:00~21:00

JR・私鉄・地下鉄 横浜駅より徒歩7分

グレースフィオーレ横浜店で予約する

施術について

頭蓋骨矯正とは

施術までの流れ

コース・料金

キャンペーン情報

ご予約はこちら

サロンについて

サロン一覧

よくある質問

メディア情報

Grace fioreについて

会社概要

採用情報

オリジナル商品

プライベートサロン

お問合せ

グレースフィオーレ 横浜店 スタッフ紹介

Store Manager

shizuka (シズカ)

担当して頂く

gracefiore 横浜店のshizukaです。お客様一人一人のお悩みと一緒に改善できるように親身向き合っていきます。お気軽にご相談下さいませ。

マイアーム

shopping drive DVD鑑賞 美容関係



Assistant manager

nozomi (ノゾミ)

担当して頂く

gracefiore横浜店nozomiです。丁寧な施術、心のこもったおもてなしを心がけております。お客様のお悩みに対し親身になってご相談にのらせていただきますので、お気軽にご相談くださいませ。

マイアーム

ダイエット、岩盤浴、スノーボード



エステディレクター

makiko (マキコ)

担当して頂く

gracefiore横浜店makiko です！1人1人のお客様に寄り添い、お悩みと一緒に解決していきたいです。どんなことでも、どうぞお話しくださいませ！

マイアーム

準備中





ぶつかりません

misato (ミサト)

予約は不要

gracefiore横浜店misatoです。

マイフォーム 準備中



不思議な笑顔

saki (サキ)

予約は不要

gracefiore横浜店のsakiです。お客様のお悩みに合わせて心を込めて施術いたします。ご相談ください。

マイフォーム 準備中

グレースフィオーレ 横浜店マップ&ご案内



店舗への道のり

横浜駅西口の5番出口を降りまして直進しますと、川を跨ぐ小さな橋があり、渡るとすぐ左手にビックカメラが目印の四差路がございますので、ビックカメラとオレンジ色の建物（1Fがドラッグストア）の間の通りに入ります。そこから道なりに進みますと、陸橋が見えてまいりますので、その陸橋をくぐったらすぐ右に曲がります。右に曲がってから直進し、一つ目の路地を過ぎてから二件目の建物となります。

建物の1階はコンクリート打ちっばなしの外壁でできており、「PORTHOME」という文字看板が出ております。

小顔矯正ができるエステサロン「グレースフィオーレ」のサロン情報ご案内

LINE@からのお気軽なご予約も可能です。





表参道店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



恵比寿店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



新宿店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



銀座店 友だち追加

LINE@で簡単予約♪限定クーポンあります♪



福岡大名店 友だち追加

Reservation

ご予約はこちら

ご希望の地域の店舗に直接お電話、またはWEBからご予約いただけます。
はじめてのお客様も安心してご利用頂けるよう、予約から施術が終わり店舗を
出るまでの流れを分かりやすく掲載しております。
[こちらのページ](#)からご覧ください。

トップへ

ホーム
キャンペーン情報
お問い合わせ

お申し込みまでの流れ
メニュー一覧
プライベートサロン

コース・料金について
ブログ/メディア掲載
採用情報

加盟店・提携店とは
ヒアリングフォーム
ご予約はこちら

よくある質問
お申し込み専用
グレースフィオーレ美容室直営特
定

Copyright © GRACE FIORE ALL RIGHTS RESERVED.

2019/07/30 11:00 現在の情報です。

東京都墨田区吾妻橋一丁目6番2-503号
株式会社サゼシステム

会社法人等番号	0105-01-007564			
商号	株式会社サゼシステム			
本店	東京都墨田区吾妻橋一丁目6番2-503号			
公告をする方法	官報に掲載してする			
会社成立の年月日	昭和63年3月3日			
目的	1. 防犯防災設備設計施工 2. 防犯防災設備の保守点検 3. 防犯防災機具販売 4. 一般家庭電気配線工事 5. 前各号に付帯する一切の事業			
	1. 防犯防災設備の設計施工及び保守管理 2. 防犯防災機具の販売 3. 一般家庭電気配線工事 4. 電気工事、電気通信工事及び設備工事に関する設計、施工、管理 5. 前各号に付帯する一切の事業 平成29年 4月19日変更 平成29年 5月16日登記			
発行可能株式総数	560株			
発行済株式の総数並びに種類及び数	発行済株式の総数 200株			
株券を発行する旨の定め	当会社の株式については、株券を発行する			
資本金の額	金1000万円			
株式の譲渡制限に関する規定	当会社の株式を譲渡するには、取締役会の承認を受けなければならない			
役員に関する事項	取締役	佐瀬 綾子	平成18年10月25日重任	
	取締役	佐瀬 綾子	平成28年10月30日重任 平成29年 5月16日登記	
	取締役	佐瀬 隼平	平成18年10月25日就任	
	取締役	佐瀬 隼平	平成28年10月30日重任 平成29年 5月16日登記	
	取締役	渡辺 由貴子	平成23年 1月31日就任	
	取締役	渡辺 由貴子	平成28年10月30日重任 平成29年 5月16日登記 平成30年10月30日辞任 平成31年 3月 1日登記	
	取締役	佐瀬 結美	平成30年10月30日就任 平成31年 3月 1日登記	
	代表取締役	佐瀬 隼平	平成23年 1月31日就任	
		東京都台東区元浅草三丁目13番11-501号		
		代表取締役	佐瀬 隼平	

	東京都台東区元浅草三丁目13番11-501号	平成28年10月30日重任
	代表取締役 佐瀬隼平	平成29年 5月16日登記
	監査役 中沢弘明	平成18年10月25日重任
	監査役 中沢弘明	平成28年10月30日重任 平成29年 5月16日登記
	監査役の監査の範囲を会計に関するものに限定する旨の定款の定めがある	平成29年 5月16日登記
取締役会設置会社に関する事項	取締役会設置会社	
監査役設置会社に関する事項	監査役設置会社	
登記記録に関する事項	平成25年1月6日東京都台東区蔵前三丁目16番6-902号から本店移転 平成25年 2月19日登記	

*下線のあるものは抹消事項であることを示す。